

ИГОРЬ ПАНКОВ

Антропология религиозной организации: пример прихода мечети «Ихлас» в Татарстане

DOI: <https://doi.org/10.22394/2073-7203-2023-41-3-4-449-490>

Igor Pankov

Anthropology of Religious Organization. A Case of the Ihlas Mosque's Parish in Tatarstan

Igor Pankov — International Center for Islamic Studies, Peter the Great Museum of Anthropology and Ethnography (Kunstkamera), Russian Academy of Sciences (St. Petersburg, Russia). pankov@almaqam.ru

How can a culture based on principles of openness and inclusion be formed in an organization? We will study the experience of the team of Insaf-hazrat, the imam-khatib of the regional mosque Ihlas (sincerity). The basic values of the leaders of the mahalla (community) served for constructing closed relationships among fellow believers and creating corporate culture with the elements that are characteristic of efficient innovative market companies. Under the new conditions, with the use of modern means of communication and social networks, the mosque has quickly accrued the status of a spiritual, social and cultural center, going beyond local boundaries. The article presents the results of the Ihlas's mosque parish organizational ethnography which relies on Edgar Schein's conceptual framework of theory of organizational culture. According to Schein's theory the deciphering of organizational culture phenomena should be carried out by "slow" qualitative research methods in three stages, corresponding to the three levels of the organizational culture formation model: artifacts, espoused values, and basic underlying assumptions. We then relate some elements of this mosque's corporate culture to the so-called "green" ideal type within the typology of the Clare Graves's spiral development theory.

Keywords: corporative culture, parish, *mahalla*, imam-hatib, Tatarstan, organizational ethnography, Edgar Schein, Clare Graves.

1. *Ифтар* и другие артефакты¹. Первый уровень исследования корпоративной культуры

В ПОСЛЕДНЮЮ треть месяца *рамадан* на вечерний намаз *ахшам* в мечети собирается людей больше обычного. Приходят заранее. Наливают воду в пластмассовый стакан из кулера, кладут в ладошку несколько фиников и садятся ждать *азан* (призыв на молитву). В этом году² значительно легче держать *уразу* (пост), время сдвинулось и часы поста сократились, но, так или иначе, шестнадцать часов без еды и воды дают о себе знать, поэтому все с нетерпением ждут выхода *муэдзина* (читающего *азан*) и начала *азана* — сигнала об окончании ежедневного поста. *Бабаи* (мужчины пожилого возраста) что-то негромко обсуждают, устроившись на скамейке рядом с вешалкой для верхней одежды и *чапанов* (халатов). Молодежь снует около кулера с водой и коробки с финиками, в их обязанности входит забота о пожилых прихожанах.

Судя по времени, уже пора. Из кабинета имам-хатыба выходит *муэдзин*, молодой *шакирд* (студент) мечети Рафгат, накидывает *чапан* и спортивной походкой спешит к *михрабу* (место ведущего молитву). Слышится звук подключения микрофона. «Раз, раз, — пауза, — *Аллаху акбар, Аллаху акбар...*», — затянул красивую мелодию *азана* Рафгат. Все, день поста закончился, можно начинать!

После молитвы все неспешно перемещаются в соседнее здание. По ступенькам поднимаются на второй этаж в *ифтархану* (зал для вечернего приема пищи — *ифтара*) прихода. Снимают перед порогом обувь, проходят в зал и рассаживаются за длинными столами. Помещение небольшое, разместиться могут не более 100 человек. Поэтому в планах команды Инсаф-хазрата, имам-хатыба мечети, построить отдельную *ифтархану* слева от входа в мечеть, там вполне достаточно места, и даже нашлись те, кто готов помочь со строительством.

1. В широком смысле артефакты — это все созданное человеком, не присущее природе. В данном случае речь идет об очевидных проявлениях культуры. См. *Шейн Э. Организационная культура и лидерство* / Пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. СПб: Питер, 2002. С. 33.
2. Исследование корпоративной культуры прихода мечети «Ихлас» проводилось в течение двух полевых выездов в Республику Татарстан в 2022 и 2023 гг.

В этот раз я не застал Инсаф-хазрата³ на мероприятиях *рамадана*. В течение всего священного месяца он во главе группы паломников на святой земле совершает *умру* (малое паломничество). *Ифтаром* руководит его помощник имам Сальман-хазрат, правая рука Инсафа. Они вместе учились в исламском институте в Казани, а теперь совместно руководят приходом в поселке Сидоровка, микрорайоне на окраине города Набережные Челны. Имамы — лидеры *махалли*⁴, люди молодые и хорошо образованные. Ведут курсы по арабскому языку, *таджвиду* (правилам чтения Корана), шариатским наукам и *акыде* (науке вероубеждения) в медресе при мечети, которое находится на первом этаже, под *ифтарханой*. Инсаф-хазрат в дополнение к своему посту настоятеля мечети служит заместителем имама-*мухтасиба*⁵ по просвещению и активно участвует в жизни города. По возрасту они относятся к поколению Миллениум⁶, что, несомненно, отразилось на корпоративной культуре прихода. Мечеть «Ихлас» активно представляет себя в виртуальном пространстве, а в построении коммуникации внутри *махалли* и вне ее использует ресурсы социальных сетей и мессенджеров.

В *ифтархане* места за столом едва хватило на всех. В центре рядом с Сальман-хазратом — старейшины общины и *кунаки* (гости). В последние дни *рамадана*, в преддверии Ночи Могущества (*лайлат уль-кадр*), *ифтары* особенные, за их организацию

3. Хазрат — почетный титул религиозного деятеля в исламе, а также уважительное обращение к религиозному наставнику.
4. Под словом «*махалля*» мы подразумеваем мусульманскую общину с мечетью и духовенством, официально признанную властью в качестве прихода. О взаимозаменяемости понятий «приход» и «*махалля*» см.: Усманова Д.М., Михайлов А.Ю. Ислам и православие в поздней имперской России: институты и социально-правовой статус (на примере Волго-Уральского региона). Казань: Яз, 2014.
5. *Мухтасиб* — при Духовных управлениях мусульман Поволжья и других регионов России существуют административные единицы (*мухтасибаты*), объединяющие мечети, религиозные организации или общины определенной территории (город, район, округ, *махалли*). *Мухтасибаты* возглавляются *мухтасибами*. *Мухтасиб* утверждается в должности муфтием.
6. Поколение Миллениум (миллениалы, поколение Y, сетевое поколение, поколение «нект»). Люди, родившиеся в последние две декады XX в., примерно с 1981 по 2000 гг. В соответствии с социологической «теорией поколений» У. Штрауса и Н. Хоу, поколение представляет собой общественную группу людей, рожденных в один хронологический промежуток времени, испытавших одни и те же события и особенности воспитания с похожими ценностями. Особенностью поколения Y принято считать обширное влияние цифровых технологий на все сферы жизни человека. См. Howe, N., Strauss, W. (2000) *Millennials Rising: The Next Great Generation*. New York: Vintage Books.

от Аллаха ожидается дополнительная награда. Сегодня, например, таджикская диаспора *махалли* взяла на себя обеспечение и организацию мероприятия. На открытой кухне рядом с мечетью они приготовили большой казан плова, и теперь его ароматы наполняли *ифтархану*. Старший таджикской группы Закир вместе с *кари* (чтецом Корана) из Душанбе сидят за столом на почетном месте рядом с имамом. Иногда он встает со своего места и, на правах хозяина мероприятия, дает указания землякам, занятым раздачей плова: «Не забудьте оставить плов девочкам-*шакирдам*, которые внизу в медресе». У Закира небольшой бизнес, связанный с розничной торговлей, это позволяет ему оказывать поддержку *махалле* и регулярно делать пожертвования (*садака*). Предложение помочь со строительством новой *ифтарханы* с зимней кухней под несколько казанов как раз исходило от него.

Обычно на *ифтар* на первое подают *токмачлы аш* (куриный суп с вермишелью). Рядом на тарелочке, рассчитанной на несколько человек, кладут аппетитные кусочки вареной курицы, которые, как правило, быстро заканчиваются. Суп готовят прямо здесь, на кухне, женщины сидоровской *махалли*. Остальное — салаты, закуски, напитки и десерты — организуют партнерские кафе. По количеству и качеству блюд на столе можно в какой-то степени судить об организаторских способностях руководства мечети, об уровне участия и материальной поддержки со стороны членов общины. В городе можно услышать положительные отзывы об *ифтарах* сидоровской *махалли*.

Таджикские братья из больших чайников начали разливать черный чай. К нему на столе было приготовлено много разных сладостей. По завершении чаепития Сальман-хазрат представил *махалле* приглашенного *кари* и предложил ему почитать Коран. Его почтенный внешний вид и манера рецитации Священной Книги были восприняты с благоговением в *джамаате* (общине). Мы с хазратом стали обсуждать полиэтнический состав *махалли*. Действительно, община прихода мечети «Ихлас», насчитывающая примерно 1000 человек, состоит из татар, русских, таджиков, кыргызов, узбеков, и даже один грузин был, но уехал. «Это же благо, *альхамдулиллах*, то, что мы разных национальностей», — объяснил мне позднее Инсаф-хазрат. «Мы все братья мусульмане, и главный эффект — нет национализма. Ни одна нация не лучше другой, нет привилегированных». Ин-

ключивный подход — одна из причин комфортного пребывания в общине, в т.ч. он проявляется в практике чтения *хутбы* (проповеди), *вагазов* (наставлений) и *насихатов* (советов) на татарском и русском языке. Политика татарского муфтията обязывает читать проповедь на татарском языке⁷. Тем не менее хазраты стараются наиболее важные места в своих выступлениях повторять или произносить по-русски, на языке общения полиэтнического *джамаата*.

В завершение мероприятия хазраты обычно дают наставления, благодарят организаторов и тех, кто пожертвовал средства на проведение, иногда проводят короткие уроки по Корану. Если среди гостей *махалли* есть желающие выступить, то им предоставляется слово. На этот раз вместо привычного наставления общине был представлен видеоотчет по деятельности прихода за прошлый год⁸. Это был юбилейный год. В 2022 г. мечети «Ихлас» исполнилось 20 лет со дня открытия. В хорошо смонтированном 23-минутном ролике продемонстрированы организационные достижения прихода в цифрах и мероприятиях. За кадром голосом профессионального ведущего Сальман-хазрат рассказывает о том, что было сделано:

Шакирды мечети участвовали в соревновании чтецов Корана. *Махалля* заняла первое место в семейном лыжном забеге. Служители мечети участвовали в спектакле, приуроченном к празднованию 1100-летия принятия ислама Волжской Булгарией. В медресе при мечети провели мастер-классы по ораторскому искусству. Хазраты вели регулярные уроки на местном радио, давали интервью в тематических репортажах для «Челны-ТВ». Организовали 250 выездных *маджлисов* (собраний) и проводили регулярные *маджлисы* при мечети. Имам-хатыб свозил в *умру* три группы по 45 человек. Организованы детские воскресные школы для девочек, уроки по шариатским наукам и *акыде*. В медресе занимались две группы по чтению Корана и четыре по арабскому языку. Всего обучалось более 120 *шакирдов* в течение 650 часов учебных занятий. Организованная при мечети группа «Благочестие Ихсан» провела благотворительные акции

7. Пятничные проповеди в Татарстане будут проводиться на татарском языке // Духовное управление мусульман Республики Татарстан. 11.08.2016 [http://dumrt.ru/ru/news/news_14527.html?curPos=20, доступ от 10.11.2023].
8. Деятельность мечети за 2022 год // Мечеть Ихлас. 15.01.2023 [<https://www.youtube.com/watch?v=PHrqgVD8ogM>, доступ от 10.11.2023].

на Курбан-байрам: распределили мясо жертвенных животных среди нуждающихся, в том числе немусульман. Более 600 человек получили поддержку. Группа занимается распределением *закята*, всех видов пожертвований (*гушра*, *фитра*, *фидья*) и другими благотворительными проектами, в том числе помогает другим мечетям с менеджментом их благотворительной деятельности. На средства, собранные как *фитр-садака*, добровольцы из общины в последние дни месяца *рамадан* развозят продуктовые наборы по семьям нуждающихся⁹.

Ифтар подошел к концу, и по указке Сальман-хазрата все стали расходиться. Большинство прихожан после *ифтара* возвратились в мечеть. До ночного намаза *ясту* и следующих за ним молитв *таравих* и *витр* оставалось около часа, есть время немного отдохнуть перед продолжительной службой. Кто-то стал читать Коран, бесшумно шевеля губами. Остальные молча ждали *азан*. После намаза расходиться не спешили; приветствовали друг друга, коротко общались. Утренний намаз *фаджр* в последние дни *рамадана* 2023 г. «заходил» ближе к 2 часам, и мечеть после *таравиха* не закрывалась, в ней оставались те, кто продолжал выполнять свои индивидуальные задания (*вирды*, *зикры* и *нафиль-намазы*), вплоть до утреннего приема пищи (*сухура*) и утренней молитвы¹⁰.

9. *Закят* — ежегодный обязательный налог, который исламское право предписывает выплачивать мусульманину со своего имущества и доходов. *Гушр-садака* — вид милостыни, который выплачивается с урожая в размере одной десятой части. Выплачивать его должны те, кто имеет свой огород и выращивает овощи, фрукты или выкачивает мед. *Фитр-садака* — милостыня разговения, которая является заключительным условием принятия поста в священный месяц *рамадан* и должна быть выплачена нуждающимся мусульманам до наступления праздника *Ураза-байрам*. *Фидья-садака* — мусульманская милостыня, которая выплачивается за пропущенные дни поста в священный месяц *рамадан*.

10. *Таравих* — желательный намаз, который совершается в месяц *рамадан* после обязательной ночной молитвы и длится до появления зари. *Вирд* — чтение в определенное время аятов Корана и молитв, а также регулярное поминание Прекрасных имен Аллаха. *Вирдом* называются также задания в виде молитв, которые суфийский шейх дает своим мюридам. *Зикр* — исламская духовная практика, заключающаяся в многократном произнесении молитвенной формулы, содержащей прославление Аллаха. *Нафиль* — дополнительные необязательные обряды.



Рис. 1. Мечеть «Ихлас» в Ночь Могущества. Фотография автора 18.04.2023



Рис. 2. Сидоровская махалля на ифтаре. Фотография автора 15.04.2023

2. Методологические основы исследования. Теория организационной культуры Э. Шейна

В приведенном выше описании одного эпизода из жизни прихода мечети «Ихлас» можно рассмотреть очевидные проявления культуры этой религиозной организации. Мы находимся на самом по-

верхностном уровне понимания культуры — уровне «артефактов». Он включает все те феномены, которые можно увидеть, услышать и почувствовать при вхождении в группу с незнакомой культурой. Прежде чем продолжать двигаться вглубь понимания культуры, нам следует обосновать выбор исследовательской оптики.

Настоящее исследование деятельности религиозной организации выполнено в русле научной дисциплины «корпоративная антропология». В данном случае автор выступает в роли антрополога и предлагает читателю познакомиться с одним из способов изучения корпоративной культуры группы, в роли которой выступает *махалля* — приход мечети поселка Сидоровка, одного из микрорайонов Набережных Челнов. В качестве теоретической основы выбрана методология исследования корпоративной культуры, предложенная заслуженным авторитетом в области организационного развития Эдгаром Шейном (1928–2023) в его наиболее цитируемом труде «Организационная культура и лидерство»¹¹. Выбор сделан не случайно. Обладая богатой практикой консалтинга крупных коммерческих компаний, Шейн придавал этнографическому методу изучения культуры первостепенное значение. Только посредством включенного наблюдения можно проникнуть в самую суть понимания культуры организации, которую он определяет как

паттерн коллективных базовых представлений, обретаемых группой при разрешении проблем адаптации к изменениям внешней среды и внутренней интеграции, эффективность которого оказывается достаточной для того, чтобы считать его ценным и передавать новым членам группы в качестве правильной системы восприятия и рассмотрения названных проблем¹².

В культуре организации по Шейну существуют три уровня, соответствующие той или иной степени очевидности культурного явления для наблюдателя. Уровень «артефактов» объединяет зримые культурные проявления организации, то, что в философско-семиотической системе Ю. Лотмана называется «вторичны-

11. Книга Э. Шейна «Организационная культура и лидерство» издана в трех редакциях. На русском языке в 2002 и 2007 гг. вышли две последние из них. К изучению рекомендуется последнее 3-е издание, т.к. в нем наиболее полно отражен практический опыт автора в проработке методов анализа, дешифровки и изменения корпоративной культуры.

12. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. С. 31.

ми моделирующими системами»¹³. Сюда включены: архитектура и дизайн окружающих пространств; язык общения; стиль, воплощаемый в одежде, манере общения, эмоциональной атмосфере, мифах и историях, связанных с организацией; описание принятых ценностей; внешние ритуалы и церемонии, а также видимое поведение группы и соответствующие организационные процессы. Одна из особенностей этого уровня — «его просто наблюдать, но крайне сложно истолковать»¹⁴.

Культура организации продолжает себя манифестировать на следующем уровне — уровне провозглашенных ценностей, норм и правил поведения. То, что в значительной степени предопределяет феномены уровня «артефактов». Члены группы стремятся говорить и соизмерять свои поступки в соответствии с провозглашенными ценностями, сформулированными в официальных текстах, представляемых организацией. Вместе с тем ценности этого уровня могут отражать лишь амбиции и стремления руководства в достижении желаемого состояния. Культура становится объяснимой, когда наблюдатель выходит на уровень «базовых представлений» — это третий, самый глубокий уровень культуры. Базовые представления, подобно привычным теориям, не вызывают у нас возражений или сомнений, и потому изменение их крайне затруднительно.

Если исследователь не сумеет расшифровать паттерн базовых представлений, он не сможет ни правильно истолковать артефакты, ни дать реальную оценку принятым группой ценностям. Иными словами, сущность культуры группы можно установить лишь на уровне базовых представлений, лежащих в основе ее деятельности¹⁵.

В результате последовательного прохождения уровней культуры исследователь формирует культурную парадигму группы, представляющую схему взаимосвязей ключевых базовых представлений, лежащих в основе внешних проявлений¹⁶. Достигнув необходимого уровня анализа, заинтересованное лицо (руководитель, консультант, исследователь) может определить тип или ценност-

13. Более подробно см. *Лотман Ю.М. Проблема знака в искусстве [1964] // Лотман Ю.М. Об искусстве. СПб.: Искусство-СПб, 2000.*

14. *Шейн Э. Организационная культура и лидерство. С. 36.*

15. Там же. С. 43.

16. См. Там же. С. 52, 59.

ный уровень организации (см. раздел «заключение») и, если необходимо, разработать корректирующие мероприятия или программу развития, которая, возможно, приведет к трансформации элементов корпоративной культуры.

Важным слагаемым успешного проекта по изучению или дешифровке организационной культуры является выбор степени участия исследователя и его статуса. Концептуальное заключение Э. Шейна касательно исследовательских подходов сводится к двум моделям: клинической и этнографической. Этнографический подход подразумевает продолжительное наблюдение повседневности, при котором само взаимодействие с представителями исследуемой культуры сведено к минимуму, и этнограф, как правило, пытается сохранить систему неизменной.

Клиническая же модель подразумевает активное взаимодействие исследователя с носителями культуры. «Вы поймете систему лучше всего в том случае, если попытаетесь изменить ее», — утверждает Эдгар Шейн. Тем не менее даже исследование в рамках этнографического подхода редко когда заканчивается сохранением этного¹⁷ статуса наблюдателя. Процесс сбора материалов в социальной/культурной антропологии подразумевает включенное в социальное пространство наблюдение и налаживание необходимых взаимодействий с информаторами, что, в свою очередь, потребует от исследователя установления личных отношений и, как следствие, в какой-то степени воздействия на исследуемый социальный мир и его культуру, особенно когда антрополог изучает корпоративную культуру небольшой организации. В этом случае взаимовлияние неизбежно. По мере погружения в исследовательский процесс корпоративный антрополог начинает занимать определенную позицию в социальном пространстве организации, и от того, какая это позиция, будет зависеть степень его влияния на организационную культуру и качество ее дешифровки¹⁸.

17. Различение «эмных» и «этных» категорий культуры принадлежит лингвисту Кеннету Пайку (1912–2000). По аналогии с фонемикой и фонетикой в лингвистике Пайк предложил выделять в этнографическом описании два уровня: эмический (англ. *emic*) — уровень, соответствующий взгляду «изнутри» культуры, то есть взгляду информанта/инсайдера, и этический (англ. *etic*) — уровень аналитического описания, соответствующий взгляду «снаружи», то есть видению исследователя/аутсайдера.

18. Автор, проводя исследование корпоративной культуры прихода мечети «Ихлас», стремился придерживаться этнографического подхода и свести к минимуму свое влияние на культуру организации. Однако полностью избежать активного взаи-

3. Обоснование экономического подхода к антропологии религиозной организации

Вероятно, у читателя может возникнуть ряд вопросов касательно выбора методологии исследования. Релевантно ли рассматривать деятельность религиозной организации, представляющую одну из «традиционных религий»¹⁹, посредством экономических концептов и понятий? Корректно ли применять к исследованию религиозных организаций методологию теории организационной культуры, разработанную на основе опыта крупных коммерческих предприятий? Может ли обладать собственной корпоративной культурой религиозная организация в том случае, когда она является одним из элементов организационной структуры более высокого уровня, созданной для объединения и управления мусульманской общиной крупного региона, например Татарстана?

Здесь следует сразу отметить, что мы не сводим все аспекты религиозной деятельности к рыночным отношениям. Фокусируясь на корпоративной культуре прихода мечети, через призму которой мы показываем жизнь *махалли* в наши дни, мы подразумеваем незримое присутствие важнейшей для мусульманина духовной составляющей религии, собственно, самой веры человека в Бога, ее сакрального и эмоционального измерения, объединяющего людей в религиозную общину.

Термин «организационная культура» и ряд синонимичных ему понятий утверждается в языке общественных наук к началу 1980-х гг.²⁰ «Метафора компании как небольшого и относительно простого общества задала исследователям организаций определенную логику рассуждений: если организация — это общество, а общество обладает культурой, организация тоже должна иметь культуру или рассматриваться как культура», что стиму-

модействия и формализовать отношения с носителями культуры в этнографии организации не представляется возможным.

19. Анализ понятий «традиционная религия» и «традиционный ислам» более подробно см. *Островская-мл. Е.А.* Религиозная модель общества: Социологические аспекты институционализации традиционных религиозных идеологий. СПб.: Изд-во СПб. ун-та, 2005; *Коллектив авторов* «Ислам, имеющий мирную и добрую сущность». Дискурс о традиционном исламе в среде тюрк-мусульман европейской части России и Крыма / Под ред. Р. И. Беккина. М.: НЛЮ, 2021.
20. Подробнее об историографии антропологии и организационной теории см. *Czarniawska, B.* (2012) "Organization Theory Meets Anthropology: A Story of an Encounter", *Journal of Business Anthropology* 1(1): 118–140.

лировало дальнейшие исследования социокультурных проблем организации²¹.

Важную роль в обосновании антропологического подхода в исследовании организационной культуры сыграла концепция науки о культуре Клиффорда Гирца. Определяя культуру как «исторически передаваемую систему значений, воплощенных в символах; систему унаследованных представлений, выраженных в символических формах, посредством которых люди передают, сохраняют и развивают свое знание о жизни и отношение к ней», Гирц расширяет границы антропологии и уравнивает объекты антропологического исследования. В качестве символических форм, знаков или символов, могут выступать акты социального поведения людей, имеющие место в рамках конкретной культуры. Культура — это паутина смыслов, а

ее анализ — дело науки не экспериментальной, занятой поисками законов, но интерпретативной, занятой поисками значений. Выявление и разъяснение значения — именно та цель, которую я преследую, когда разбираю внешне загадочные выражения социального²².

Таким образом, культура современных сообществ становится объектом исследования наравне с традиционной, что, в принципе, являлось выражением более широких тенденций развития гуманитарного знания в конце XX в. Методы, заимствованные из классической социокультурной антропологии, все чаще применяются в отношении групп людей, близких к нам.

Аппарат экономической науки для объяснения религиозных явлений применяется в научной дисциплине «экономика религии» и некоторых других смежных общественных науках уже достаточно давно. С теории Адама Смита (1723–1790) о конкуренции между религиозными деноминациями²³ начался так называемый *экономический империализм* — трансляция экономических категорий в социологию религии. Фундаментальная идея заключается в том, что религиозный рынок, на котором различные церкви конкурируют друг с другом в борьбе за верую-

21. Богатырь Н.В. Антропология организаций и сетевых сообществ: история и современность // Этнографическое обозрение. 2012. № 3. С. 4.

22. Гирц К. Интерпретация культур. М.: РОССПЭН, 2004. С. 11.

23. Более подробно см.: Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Издательство «Эксмо», 2007.

щих, функционирует в соответствии с теми же принципами, что и любые другие рынки. Известные нам сегодня понятия микроэкономики религиозного поведения, одного из направлений исследований экономики религии, — «религиозная деятельность», «духовное потребление», «конкуренция между религиозными организациями», «религиозный рынок» и многие другие — стали неотъемлемой частью дискурса о религии.

Обосновывая экономический подход к изучению реалий российского ислама, Р. Беккин отталкивается от идей теории религиозной экономики (ТРЭ): «религиозное поведение является продуктом рационального выбора» и

выбор религии является рациональным действием и осуществляется на религиозном рынке, где применяются законы спроса и предложения, известные из экономической науки²⁴.

Таким образом, продолжает он,

религиозная организация характеризуется как «религиозная фирма». Последняя, в свою очередь, определяется как социальное предприятие, основная цель которого состоит в том, чтобы создавать и поддерживать религиозные верования среди группы лиц²⁵.

В работе мы рассматриваем самое общее определение организации — «объединение людей для достижения общих целей». В более узком значении организация — это искусственное объединение институционального характера, занимающее определенное место в обществе и предназначенное для выполнения более или менее ясно обозначенной функции. В этом смысле организация выступает как социальный институт с определенным статусом и рассматривается как стационарный объект. В таком значении слово «организация» употребляется по отношению, например, к предприятию, органу власти, добровольному союзу и религиозному сообществу²⁶.

Другой важнейший термин нашего исследования — это понятие «культура организации» и другие синонимичные теоретиче-

24. Беккин Р. И. «Люди в верности надежные...»: татарские муфтияты и государство в России (XVIII–XXI вв.). М.: Новое литературное обозрение, 2022.

25. Там же.

26. Пригожин А. И. Методы развития организации. М.: МЦФЭР, 2003. С. 21.

ские конструкты: «корпоративная культура» и «организационная культура». Поскольку «приход мечети “Ихлас”» в организационной структуре Духовного управления мусульман (ДУМ) Татарстана является одним из подразделений самого нижнего уровня, мы разделяем понятие общей гетерогенной культуры — культуры организации или организационной культуры верхнего уровня — от корпоративной гомогенной культуры (субкультуры) локальных организаций, таких как приходы районных мечетей, несомненно, обладающих своими оригинальными механизмами достижения целей и, соответственно, некоторой культурной самобытностью. В этих местных низовых культурах роль приходского имама в формировании групповых ценностей и базовых представлений, как правило, определяющая. Имам-хатыб прихода, несомненно, включен в бюрократическую систему муфтията и находится под влиянием ее организационной культуры, но повседневная деятельность внутри общины, направленная на групповую интеграцию, требует от него большего, чем быть только «государственным служащим».

Культура гетерогенного предприятия вмещает в себя несколько субкультур, соответствующих различным функциональным подразделениям и неформальным группам, стратегия и паттерны поведения которых отличны друг от друга. Таким образом, в отношении религиозного предприятия регионального уровня ДУМ Татарстана, культура которого не монолитна и состоит из множества локальных и функциональных субкультур, будет использоваться термин «организационная культура», в отношении гомогенного локального/районного/микрорайонного/приходского уровня — «корпоративная культура».

В динамике культуры организации Э. Шейн видит «разрешение проблем адаптации к изменениям внешней среды»²⁷, что вполне согласуется с тем, как определяет культуру К. Леви-Стросс:

культура — это комплекс отношений представителей той или иной цивилизации с миром, а социум — отношение тех же людей друг с другом²⁸.

27. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. С. 31.

28. Леви-Стросс К. Узнавать других. Антропология и проблемы современности. Москва: «Текст», 2016. С. 95.

Шейн для создания удобной модели исследования обходит вопрос социологии организации, концентрируясь на культурологическом анализе, а вероятнее всего подразумевает, что социум организации определяется границами организационной структуры. Хотя уже по результатам первых проектов по исследованию организационной культуры крупных предприятий антропологи выступили против того, чтобы рассматривать предприятие как закрытую систему и предложили включить в анализ «внешние» факторы. Цех рассматривался при таком подходе как отражение социальной структуры окружающего сообщества²⁹.

Сетевое представление социального пространства *махалли*

По отношению к моделированию функционирования религиозных структур возможно применить концепты теории социального пространства П. Бурдьё³⁰, но мне представляется, что в случае религиозного сообщества, объединенного вокруг мечети, концепция коммуникативных сетей может предложить наиболее адекватный способ картографирования социального пространства и объяснения структуры его взаимодействия. Коммуникативные сети учитывают реальную и виртуальную взаимосвязь участников сети, а задача исследователя состоит в выявлении видимых или же скрытых сетей взаимодействия индивидов и коллективов, связанных общими идеалами и интересами. Важнейшая функция сети — обмен и передача информации между участниками. В передаче того или иного учения и практики, на нем основанной, активную роль играют

29. Одними из первых этнографических исследований в области организационной культуры были Манчестерские исследования цехового уровня в 1930-х гг. Они расширили представления о предприятии как о закрытой системе. Была сделана попытка соединить анализ конкретной ситуации на уровне цеха и контекст социальных структур и процессов, происходящих в обществе. Этнография как метод исследования современной производственной организации перешла от теоретического обсуждения цеха и общества как готовых структур к анализу способов, которыми люди конструируют социальную реальность, пользуясь имеющимся у них в распоряжении культурным инструментарием и репертуаром. См. Романов П. В. Социальная антропология организации: история, эпистемология и основные методологические принципы // Журнал социологии и социальной антропологии. 1999. Том II. № 4. С. 102.

30. Более подробно см. Бурдьё П. Социальное пространство: поля и практики. СПб.: Алетея, 2007.

посредники, которые не просто их передают, но переиначивают в соответствии со своим личным их пониманием, а также в стремлении облегчить их усвоение целевой аудиторией³¹. Такого рода функцию в махаллинской сети выполняет имам-хатыб. Он узловая фигура-идеолог сети, поддерживающий связь с другими участками сети — узловыми фигурами ее удаленных участков (*мухтасибат*, муфтият и т. д.). Посредством сети имам-хатыб транслирует общине узаконенную религиозную доктрину. Ключевые фигуры-узелки данной сети всегда окружены помощниками, исполняющими разного рода функции, необходимые для ее сохранения, распространения и процветания. Иными словами, внутри сети идет непрерывный обмен, как виртуальный (информационный), так и материальный, к примеру, когда речь идет о средствах, необходимых для содержания данного сообщества.

Центром нашей сети выступает мечеть, в т. ч. как материальный объект — активный участник сети (актант). Имам-хатыб, имамы-помощники и мечеть — центральные актанты сети в терминах акторно-сетевой теории³². Вокруг имам-хатыба Инсаф-хазрата и его помощника имама Сальман-хазрата существует команда ближайших сподвижников — тех, кто разделяет их ценности и обладает схожими представлениями. Команда чаще всего сопровождает имама при смене места службы и способна оказать существенное влияние на изменение корпоративной культуры новой *махалли*. В команду входят несколько соратников, часть из них составляет штатное расписание прихода, и есть те, кто помогает в управлении *махаллей* по собственной инициативе, чаще всего безвозмездно; ведут намазы, участвуют в организации мероприятий, проводят уроки, записывают обучающие ролики, организуют и проводят благотворительные акции.

На следующем уровне по удаленности от центра сети — мечети, сеть из рядовых членов *махалли* поселка Сидоровка. Это прихожане мечети и сочувствующие; люди, участвующие в програм-

31. Latour, B. (2005) *Reassembling the Social: An Introduction to Actor-Network-Theory*, p. 35. Oxford: Oxford University Press.

32. Актант — термин из словаря АСТ, заимствованный из структуралистской семиотики А. Ж. Греймаса (1917–1992). Актант понимается как «предмет или существо, совершающее действие или подвергающееся действию». См.: Вахштайн В. Возвращение материального. «Пространства», «сети», «поток» в акторно-сетевой теории // Социологическое обозрение. 2005. Т. 4. № 1. С. 103.

мах социальной помощи населению, студенты образовательных курсов, участники социальных сетей и подписчики информационных каналов. Среди них обязательно будут наиболее активные участники сети — актанты, стоящие в центре участка сети, образованного данной социальной стратой (возрастной, этнической или другой).

Удаляясь от центра сети — мечети «Ихлас», — сетевая коммуникация *махалли* распространяется через посредников (имамов) к участкам сети вышестоящей в структурной иерархии инстанции — городскому *мухтасибату* и республиканскому *муфтияту*. Посредством коммуникативной сети корпоративная культура *махалли*, с одной стороны, находится под влиянием организационной культуры ДУМ Татарстана, с другой — во многом отражает поселковую и городскую социокультурную основу.

Сетевое устройство религиозной организации подразумевает открытость системы внешним влияниям и, следуя такому подходу в изучении корпоративной культуры *махалли*, нам следует учитывать городской социальный контекст, ведь религиозная община — лишь одна из структур, в которых протекает жизнедеятельность прихожан.



Рис. 3. Пятничная молитва в мечети «Ихлас». Фотография автора 21.04.2023



Рис. 4. Сидоровские бабаи. Фотография автора 16.04.2023

4. Влияние внешних факторов на культуру организации: город Набережные Челны, поселок Сидоровка, сидоровская махалля

Сидоровка, место расположения мечети «Ихлас», находится на юго-западе Набережных Челнов в составе Комсомольского района. Если вы въезжаете в город по федеральной трассе М7, которая соединяет Москву и столицу Башкортостана, город Уфу, со стороны Казани, то первое, что вам будет нужно сделать, — это переехать реку Каму по плотине Нижнекамской ГЭС. Двигаясь дальше уже по Казанскому проспекту, вы пересечете Альметьевский тракт и попадаете в Комсомольский район города. Слева по ходу движения у вас будет поселок ГЭС, а справа — поселок Сидоровка. С другой стороны границей Сидоровки служит речка Мелекеска. По переписи 2005 г. в поселке проживало около 13 000 человек. Достаточно существенную часть его занимает частный сектор.

При первом знакомстве с Набережными Челнами, вторым по численности городом Республики Татарстан, невольно возникает метафора — город «прямого пути». Действительно, весь город вытянулся по берегу реки Камы. Альметьевский тракт, под разными названиями проходящий через весь город, образует его центральную ось и основную транспортную артерию. Город обязан своим рождением и развитием крупнейшему предприятию тяжелой промышленности СССР и современной России — заво-

ду КамАЗ. Большинство жителей города так или иначе связали свою жизнь с заводом либо в роли строителей, приехавших сюда в начале 1970-х гг. на ударную комсомольскую стройку века и оставшихся здесь, либо в роли специалистов, тысячами работающих в огромных цехах автомобильного гиганта, расположенного на площади около 400 га. Однозначность выбора жизненной стратегии, завязанной на градообразующее предприятие и его обслуживающую инфраструктуру, вытянутое вдоль тракта физическое пространство города, невзрачная городская эстетика в сочетании со скромной культурной повесткой — все это вместе вызывает ассоциацию с чем-то прямым и предопределенным и, как следствие, «располагает к углубленной внутренней духовной работе».

Ландшафт физического пространства города, его архитектурное и эстетическое измерение, действительно вызывает уныние: потемневшие со временем постройки советской эпохи соседствуют с кварталами новой застройки — яркими и светлыми зданиями с разноцветными детскими площадками в центре дворов. Отдельного внимания заслуживает хаотично разбросанный по городу частный сектор — дома в разном стиле, стоящие за высокими заборами. В городском ретейле — типичная картина доминирования федеральных розничных сетей. «Пятерочки», «Магниты», «Ленты» давно вытеснили традиционный розничный сектор малого бизнеса во дворы и на задворки. Примечательной особенностью придорожной розницы главной транспортной артерии города можно отметить небольшого размера торговые центры с автотоварами и автоуслугами. Между ними располагаются многочисленные кафешки и рестораны, чаще всего с восточными названиями «Бахор», «Таджикистан» и т.д., в большинстве обслуживающие по стандартам рабочей столовой. Город вырос вокруг завода и пропитался заводской культурой.

Основы современного социального и культурного пространства города закладываются во второй половине XX в. и тесно связаны со строительством и запуском Камского автомобильного завода КамАЗ в 1970–1980-х гг. В то время для обеспечения быстрорастущего населения город застраивается вагонными городками и поселками. «Одноэтажные Челны», называют их местные жители, а сам город — «Бичегорск»³³. Некоторые вагонные город-

33. Информант 1. Мужчина средних лет, житель пос. Сидоровка, практикующий мусульманин.

ки в будущем дадут названия районам города (Комсомольский, Автозаводской), который к концу 1980-х гг. перешагнет отметку в полмиллиона жителей. В административном делении города сложилась оригинальная традиция, породившая двойную адресацию. Микрорайоны города называются комплексами. В связи с этим каждый дом имеет официальный адрес по улице, используемый в паспорте, в графе «прописка», и так называемый строительный адрес по номеру комплекса, сохранившийся со времени строительства. Старожилы города в основном ориентируются по номеру комплекса, многие из них даже не помнят адреса по паспорту. В поселке Сидоровка помимо привычного для нас адреса на доме, например, проспект Карла Маркса, 13, есть еще адрес принадлежности «комплексу № 4» — С-4-13.

После распада СССР, когда государственный закон и порядок практически рухнули, социальная сфера претерпела глобальные изменения.

Распад ключевых институтов советского государства — командной экономики, советского государственно-правового аппарата и связанной к предприятиям системы социального благосостояния — сопровождался насильственным переделом активов и ресурсов³⁴.

Вместе со сменой социалистической собственности на новые формы владения на сцену выходят новые герои — пацаны, бандиты — с их системами насильственного регулирования. Уличная и тюремная культура оказались единственной сохранившейся системой обычного права, рождавшей подобие нравственного регулирования. Криминальные структуры проложили путь к власти представителям других агрессивных культур — армии, спецслужб и правоохранительных органов. Как и члены группировок, силовики имели свои культурные представления, опирающиеся на милитаристское мировоззрение и на дуальную модель общества, разделяемого на своих и чужих, хороших и плохих парней, лояльных граждан и предателей.

На базе завода КамАЗ создается одно из первых акционерных обществ в стране. Большинство населения Набережных Челнов работает на градообразующем предприятии, как следствие — передел собственности, спад производства, простаивание мощностей

34. Стивенсон С. Жизнь по понятиям. Уличные группировки в России. Москва: Страна Оз, 2017. С. 55.

завода, общая неблагоприятная экономическая обстановка в стране порождают социальную турбулентность в городе. В 1990-е гг. Набережные Челны становятся одним из наиболее криминализованных городов страны. Волна преступности буквально захлестнула город. Самой известной группировкой, державшей в страхе весь город и активно гастроллирующей по территории России, была банда «Комплекс 29». Группировка внедрилась в систему реализации запчастей к грузовым автомобилям «КамАЗ». Впоследствии «двадцатидевятники» установили более существенный финансовый контроль над группой предприятий ОАО «КамАЗ».

Молодежные группировки из дворовой шантрапы, сводящей счёты со всеми без разбора, кто оказался в чужом районе (комплексе), превращаются в организованные преступные сообщества, занимающиеся преступной деятельностью на другом уровне³⁵.

Поселок Сидоровка, будучи окраиной города, несомненно, испытал на себе негативное влияние «всех прелестей» лихих 1990-х гг. Последствия этого бурного периода в жизни города можно наблюдать и сегодня. На улицах можно встретить гопников и сильно пьющих людей, а иногда, особенно в праздники, группы агрессивно настроенной молодежи.

Население Сидоровки по национальному составу вероятнее всего соответствует среднегородским значениям. Известно, что на великую стройку СССР в 1970-е страна призвала представителей 70 национальностей. По данным всероссийской переписи населения 2010 г., многонациональный состав города занимает не более 10 %, остальную, доминантную часть делят два народа — татары (47,4 %) и русские (44,8 %), при этом наблюдается незначительное увеличение доли татарского населения.

Сложно сделать точные выводы о количестве практикующих мусульман в поселке. По мнению Сальман-хазрата, в мечеть регулярно приходят порядка 250–300 человек, а на праздники в разы больше. Наверное, с большой вероятностью можно сказать, что община мечети «Ихлас» составляет 1000 человек, то есть примерно 7 % населения поселка. Молодежи в *махалле* значительно больше, сказались ковидные ограничения. Инсаф-хазрат рассказывает:

35. Бушуев А. С. Криминальная активность молодежи г. Набережные Челны в 1985–2005 годах // Вестник Чувашского университета. 2011. № 4. С. 27–30.

Можно сказать, что наш приход молодой. *Бабаи* (65+) и *абыи* (50–65) вместе составляют не больше 25%. Мы — молодежный *джамаат*, часто собираемся вместе, пьем чай, беседуем, иногда в настольные игры играем. Но у нас в *махалле* есть вообще-то все: в пятницу многие женщины приходят на намаз с детьми, и мы своих детей приводим; по воскресеньям в медресе уроки для девочек от 6 до 12 лет; студенты из соседнего колледжа приходят — и не только на *джумга* (пятничный намаз), они вообще активно участвуют в жизни *махалли*. В национальном отношении в основном татары, много обрусевших татар, которые не знают татарский язык, братья со Средней Азии, т.к. здесь рядом рынок «Закамье», даже несколько русских мусульман есть³⁶.

Одна из центральных проблем большинства приходов Татарстана — противостояние ханафитских и салафитских *джамаатов*. Прозелитская деятельность эмиссаров и сторонников «чистого ислама» особенно заметна была в социально неблагополучной среде, в связи с чем проблема взаимоотношений представителей двух религиозных доктрин внутри *махалли* в той или иной степени была и остается актуальной для мечетей Набережных Челнов. Многие челнинцы до сих пор хорошо помнят историю скандально известного на всю страну набережночелнинского медресе «Йолдыз», называемого в народе «ваххабитской кузницей кадров»³⁷. Сидоровской *махалле* повезло.

Какие-то незначительные вопросы возникали, но совсем мало. Относительно следования одному *мазхабу* (религиозно-правовой школе ислама) я запустил в свое время цикл лекций «Ханафитский *фикх* через *хадисы*». Мы сделали упор на объяснение и доказательства ханафитского *фикха*. Лекции, *альхамдулиЛлах*, были хорошо приняты, и проблем как таковых не возникало. Все-таки за нами основательно закрепился статус, что мы *ханафиты*, *матурудиты* и суфии. В городе в салафитских кругах мы как «крас-

36. Из интервью с Инсаф-хазратом 17. 06.2023.

37. Подробнее см.: Снос медресе «Йолдыз»: из «кузницы ваххабитских кадров» Басаева и Хаттаба сделают Исламский культурный центр // Реальное время. 22.09.2016. [<https://realnoevremya.ru/articles/43434>, доступ от 15.06.2023]; *Вольнская Е.* Загадки медресе «Йолдыз» // Челны ЛТД. 1999. 24 июня; История медресе «Йолдыз» // Челны ЛТД. 23.09.1999.

ная тряпка для быка», поэтому они стараются не посещать наши намазы, может быть, иногда, проездом или специально на *ифтары*³⁸.

Несомненно, существует много тех, кто посещает мечеть от случая к случаю, в сложные жизненные моменты, когда случается несчастье и обратиться с просьбой больше уже не к кому. Существует также отдельная группа сочувствующих, в жизнь которых мечеть внесла что-то запоминающееся, чему способствует активная благотворительная деятельность прихода. Например, в 2023 г. по программе *фитр-садака* поддержку продуктами наборами получили 500 жителей поселка. Многие из них придут в дальнейшем в мечеть выразить свою благодарность.

5. История прихода мечети «Ихлас». Лидерство. Провозглашаемые ценности

*Приходите, приходите опять.
Кто бы вы ни были, верующие, неверующие, еретики
или язычники. Даже если вы уже обещали сто раз и
сто раз нарушили обещание, эта дверь — не дверь
безнадежности и уныния. Эта дверь открыта для
каждого, приходите, приходите как есть*³⁹.
Джалал ад-Дин Руми

Мечеть «Ихлас» в поселке Сидоровка единственная. В Набережных Челнах насчитывается в общей сложности 15 мечетей микро-районного уровня и одна строящаяся соборная мечеть «Джамиг». Среди них есть уникальный объект, самая маленькая мечеть мира, внесенная в книгу рекордов Гиннесса — мечеть «Мисбах», миниатюрная копия казанской «Кул-Шариф». Ее вместимость всего 10 человек.

Одним из инициаторов постройки сидоровской мечети в 2001 г. выступил уважаемый Харис-бабай. Сейчас ему 92 года, но он все так же регулярно посещает мечеть и активно участвует в ее делах. По специальности он строитель, поэтому смог профессионально спроектировать здание и организовать строительные работы.

38. Из интервью с Инсаф-хазратом 17. 06.2023.

39. Этот *маснави* (жанр и форма поэзии) великого персидского поэта-суфия Джалал ад-Дина Руми предложен Инсаф-хазратом в качестве метафоры тех ценностей корпоративной культуры прихода, которым он придает наиважнейшее значение. См. Руми. Д. Сокровища воспоминания. М.: Ганга, 2017. С. 175.

Мечеть строилась на средства, собранные с местных жителей. Добрую память оставил о себе талантливый хирург, бывший главврач БСМП Ирек Гасымович Ишкинеев.

Будучи потомком просвещенных мулл, Ирек Гасымович взялся за строительство мечети в поселке Сидоровка. Она была воздвигнута за рекордно короткий срок для города и республики — десять месяцев — благодаря пониманию и безвозмездной поддержке многих простых граждан и руководителей предприятий... Очень многое он сделал для религии ислам в Набережных Челнах. В Татарстане есть всего два человека — Галимулла-хазрат в Казани и наш Ирек-абый, — которые сумели построить мечети за весьма короткий период. Благодаря своим организаторским способностям Ирек-абый нашел источники финансирования, и в поселке Сидоровка появилась своя мечеть. А ход строительства сам контролировал. О чем это говорит? До сих пор жива в нем хорошая хозяйская жилка, проявившаяся еще в молодые годы. В итоге у прихожан появилась не только мечеть, но и была создана *махалля*, как единая семья. И в этом — большой духовный порыв Ирек-абыя⁴⁰.

Открытие мечети в 2002 г. стало знаменательным и долгожданным событием для местных жителей, поскольку в этой части города нет культовых сооружений. Через 20 лет, во время пандемии, мечеть основательно реконструировали полностью за счет пожертвования местного благотворителя.

С 2008 г. имам-хатыбом мечети служил Ильназ-хазрат. Именно с его назначением на позицию имама в приходе навели должный порядок и стали задумываться о развитии. Предыдущие имамы сменялись несколько раз, и при них сложно было говорить о порядке. Одной из главных инициатив нового хатыба была организация образовательных программ, ставшая одним из ключевых факторов развития и укрепления *махалли*. «Он дал хороший старт», — рассказывает историю мечети Сальман-хазрат, который заступил на позицию имам-*наиба* (помощника имама) в мае 2017 г.

В 2020 г. на позицию имам-хатыба назначают Инсаф-хазрата. Он сменил Ильгиз-хазрата, проработавшего руководителем при-

40. Подробнее см.: Ишкинеев Ирек Гасымович — «Гордимся тобой, отец!» // Лига выпускников Казанского государственного медицинского университета [<https://www.lvkgmu.ru/doxs/ishkineev-kn.html>, доступ от 14.06.2023].

хода около двух лет. Харизматичный лидер, нацеленный на объединение *махалли* вокруг мечети, команды имамов-помощников и своих ближайших друзей-соратников, привносит в культуру организации новые элементы. *Махалля* как сообщество единоверцев во главе с новым хатыбом выходит на новый уровень общинной жизни. Посредством вовлечения рядовых членов *махалли* в организационную жизнь прихода — участие в благотворительных проектах и других видах деятельности прихода, забота о мечети, продолжение развития образовательных проектов, организация совместного досуга и многого другого — имаму удалось создать высокий уровень «общинного измерения» (*communal dimension*) религиозности⁴¹.

Ниже в нескольких цитатах из интервью с Инсаф-хазратом собраны некоторые из провозглашенных им ценностей.

Я всегда говорю, что мы все братья, но работа есть работа. У нас всегда соблюдается субординация. Со всеми, с кем бы мы ни работали (а мы приглашали и других имамов, они работали с нами какое-то время, потом уходили, кто в бизнес, кто в другие сферы деятельности), со всеми мы дружим. В наших проектах они принимают самое активное участие.

Мы всегда следуем аяту Священного Корана — «О верующие! Подчиняйтесь Аллаху, подчиняйтесь Посланнику и вашим руководителям» (Коран 4:59)⁴². Мы обязаны подчиняться нашей религиозной власти, будь то муфтий, *мухтасиб* или *кадий* (судья), конечно же только в благом. В этом подчинении есть великий смысл, который в итоге приводит к подчинению Аллаху и его Пророку. Это искреннее подчинение, не ради похвалы. В этом есть наша корпоративная этика. И вот еще, на один аят мы опираемся — «... советуются друг с другом в делах [и не спешат принимать решения]» (Коран 42:38). Мы действительно собираемся и обсуждаем. Мы можем иметь разные взгляды на определенные вопросы. Конечно, по ша-

41. Р. Старк и Ч. Глок в концепции многомерной религиозности предлагает учитывать «общинное измерение» (*communal dimension*), подразумевая под ним степень вовлеченности человека в отношения с единоверцами от минимальной до состояния тесных взаимоотношений в религиозной общине. См. Glock, Ch. Y., Stark, R. (1968) *American Piety: The Nature of Religious Commitment*. Berkeley: University of California Press.

42. В работе используется перевод Корана, выполненный под эгидой Духовного управления мусульман Республики Татарстан. См.: *Калям Шариф*. Перевод смыслов. Казань: Издательский дом «Хузур» — «Спокойствие», 2020.

риатским вопросам мы едины. У нас ханафитский *фикх* (мусульманское правоведение) и матуридитская *акыда*. От этого мы не отходим и не отойдем, *ин ша Аллах!* Но по вопросам внутренним мы всегда общаемся, мы можем не прийти к единому мнению сразу, но потом обязательно находим консенсус. Нам важно, чтобы дело наше шло!⁴³

В теории организационной культуры Э. Шейна лидеру отведена основополагающая роль при рождении и формировании культуры организации. Его взгляды, ценности и представления определяют ценности и представления группы, исходя из которых она решает проблемы адаптации к внешней среде и внутренней интеграции. Положительный групповой опыт при решении этих проблем приводит к тому, что некоторые из ценностей, некогда провозглашенных основоположниками и лидерами, способствуют снижению неопределенности в критических областях функционирования группы.

Сохранение верности этим ценностям приводит к их трансформации в самоочевидные представления, подкрепляемые набором вербализованных убеждений, норм и правил поведения⁴⁴.

Если принятию ценностей не предшествует приобретение группового опыта, как это часто бывает, когда в коллективе устанавливаются ценностные ориентиры «сверху», ценности такого рода будут являться «провозглашаемыми/заявленными ценностями», которые достаточно точно определяют, что будет говорить людьми в целом ряде ситуаций, но могут не соответствовать тому, что они будут делать.

Ценности могут обсуждаться и оспариваться, люди могут принимать и не принимать их. Базовые же представления кажутся им чем-то настолько очевидными, что человек, не обладающий ими, считается безумцем, что приводит к его автоматическому удалению из группы⁴⁵.

43. Из интервью с Инсаф-хазратом 17.06.2023.

44. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. С. 38.

45. Там же. С. 35.

Если предложение лидера оказывается удачным и не утрачивает своей действенности, тогда то, что некогда являлось представлением лидера, становится со временем коллективным представлением. После того как вследствие подобных процессов сложится целая система коллективных базовых представлений, она начнет функционировать и как когнитивный защитный механизм для индивидуальных участников группы, и для группы в целом⁴⁶.

И далее, продолжает Э. Шейн:

Если провозглашаемые ценности отвечают основополагающим представлениям, то их словесное выражение в форме принципов работы способствует консолидации группы, являясь средством самоидентификации и выражением сути миссии⁴⁷.

Служащие прихода сидоровской мечети не скрывают свои симпатии к новому руководителю:

Мечеть — точка сборки, а Хазрат (Инсаф) создает атмосферу в *махалле*. Он в эпицентре событий, и все вертится вокруг него. Он включен, полностью включен в деятельность и эмоционально переживает за людей. У него все это хорошо развито. Он всегда беспокоится о людях», — рассказывает дежурный мечети «Ихлас».

И далее:

Для него всегда важен *джамаат*, мечеть и *джамаат*. Он не требует высокой религиозности. Кто пойдет за ним, если внимание будет только к высокодуховным? Кругом обычные мусульмане, они много работают. Есть человек, какой он есть, с его стремлениями, и он пытается его привлечь таким, какой он есть. Не требует от него ничего, но если есть запрос, то он включается и в нем просыпается имам-наставник⁴⁸.

46. Там же. С. 43.

47. Там же. С. 39.

48. Информант 2. Мужчина средних лет, служащий мечети, русский, практикующий мусульманин.

Индивидуальные качества хатыба способствуют формированию организационной среды, в которой люди с разным мышлением, религиозным опытом и образованием могут работать вместе и максимально использовать свой потенциал для достижения целей организации. Таким образом, в культуру организации проникают принципы инклюзии, что предполагает признание прав другого человека и соблюдение принципов социальной справедливости. Н. Плесс и Т. Маак определяют следующие базовые принципы инклюзивной культуры: принцип признания, принцип взаимного понимания, принцип множества точек зрения и взаимных возможностей, принцип доверия, принцип целостности и принцип межкультурной моральной точки зрения⁴⁹.

Роль имам-хатыба как лидера сидоровской *махалли* и руководителя прихода не сводится лишь к менеджменту организации. Высокий уровень включенности, о котором говорит окружение имама, — следствие не только профессиональных навыков и материальной мотивации. Здесь уместнее говорить о таких функциях религиозного лидера, как служение Богу и миссия духовного наставничества. «Пока Всевышний Господь дает возможность стоять на *минбаре* (трибуна в мечети) и проповедовать Его Слово, то никогда по своей воле от этого отказываться нельзя! Здесь по-другому никак. Поэтому это не работа, а служение Всевышнему Аллаху», — объясняет Инсаф-хазрат.

Эмпатия, забота о прихожанах, безвозмездная помощь, неформальные взаимодействия, просто дружба и любовь ради Аллаха являются слагаемыми, из которых складываются тесные махаллинские взаимоотношения и вовлеченность прихожан и служащих в приходскую жизнь. В центре этих процессов стоит фигура имам-хатыба. Его личные качества (базовые представления по Шейну), в основе которых искреннее (*ихсан*) служение Аллаху Всевышнему, проецируются на культуру *махалли* и постепенно формируют стабильные элементы корпоративной культуры.

49. Pless, N.M., Maak, T. (2004) "Building an Inclusive Diversity Culture: Principles, Processes and Practice", *Journal of Business Ethics* 54: 129–147.



Рис. 5. Махалля слушает поздравление с праздником Ураза-байрам Инсаф-хазрата из Мекки. Фотография автора 19.04.2023



Рис. 6. Наставления имама Сальман-хазрата во время таравих-намаза. Фотография автора 15.04.2023

6. Приход мечети Ихлас как субъект экономической деятельности. Ключевые компетенции и элементы корпоративной культуры

*Призывай к пути твоего Господа
с мудростью и прекрасным увещеванием (Коран 16:125)
(слоган прихода мечети «Ихлас»)*

«Методы религиозной деятельности должны быть актуальными и отвечать вызовам современного общества», — начинает свой рассказ о деятельности прихода Сальман-хазрат. Он подготовил специально для нашей встречи профессионально сделанную презентацию. На более чем двух десятках слайдов подробно представлены официальная структура и штатное расписание, виды деятельности, результаты, проекты и много всего такого, что не всегда ждешь от презентации коммерческой компании, и уж тем более, если эта компания — приход небольшой микрорайонной мечети. Единая стилистика текстов, таблицы и графики иллюстрируют системный подход к брендингу и коммуникациям со стороны менеджмента — служителей прихода. В уголке каждого слайда вставлен симпатичный логотип.

В презентации представлены основные виды деятельности религиозной организации прихода мечети «Ихлас»:

- Просвещение и проповедь (*дагват*): распространение исламского религиозного учения, повышение уровня религиозной образованности среди мусульман, повышение уровня культурной и религиозной нравственности.
- Социально-общественная: организация и проведение религиозных обрядов (*маджлисов*, церемоний именнаяречения и бракосочетания), консультации специалистов по вопросам создания и сохранения семьи и семейных ценностей, благотворительность, организация мусульманских праздников.
- Работа с прихожанами: социальная интеграция, религиозное воспитание прихожан мечети.
- Поддержка и развитие инфраструктуры прихода: обеспечение комфортных условий, отвечающих современным меркам для прихожан мечети, создание культурного центра для жителей пос. Сидоровка⁵⁰.

50. Из презентации Сальман-хазрата о деятельности прихода мечети «Ихлас» 25.05.2021.

По моей просьбе в презентации прихода как компании несколько больший акцент сделан в представлении мечети «Ихлас» в виртуальном пространстве — одном из наглядных артефактов корпоративной культуры и конкурентном преимуществе на религиозном рынке. Действительно, сегодня сложно представить эффективное взаимодействие религиозного сообщества вне сети Интернет не только в транснациональном аспекте, но и на уровне локальной общины. Социальные формы коммуникации посредством интернета (социальные медиа) обладают колоссальным управленческим потенциалом и во многом определяют успех проекта практически в любой сфере деятельности. Менеджмент религиозной организации здесь не исключение. Правильно организованный способ сетевого взаимодействия и наличие сетевых ресурсов позволяют религиозной организации обеспечивать максимально широкий охват аудитории и достигать своих целей. С другой стороны, по мнению корпоративных антропологов, виртуализация деятельности — признак открытой культуры⁵¹.

Мечеть «Ихлас» достаточно широко представляет себя в виртуальном пространстве: новостные странички во ВКонтакте и *Instagram*⁵²; три канала в *YouTube* — просветительский *Ihlas Production*, информационный «Ихлас» и поэтический канал «Душевные стихи»; чаты в *WhatsApp*. Специально для производства актуального и современного контента на базе мечети создана студия звукозаписи. Что дает мечети «Ихлас» освоение виртуального пространства?

Постоянная связь с прихожанами мечети и мусульманами города, расширение географии религиозной деятельности, сближение и объединение людей, продуктивная организация и проведение благотворительных проектов мечети, — отмечает в презентации Сальман-хазрат.

На сегодняшний день приход мечети «Ихлас» обладает значительным сетевым ресурсом волонтерских групп, объединенных чатами в *WhatsApp*, не зря к руководству прихода обращаются другие религиозные предприятия для организации благотворительных проектов. Доказав свою эффективность на деле, вирту-

51. Более подробно см.: Крамер И., Браун Д. Как управлять корпоративным племенем. Прикладная антропология для топ-менеджера. М.: Альпина Паблшер, 2020.

52. Социальная сеть запрещена в РФ.

альная сетевая коммуникация, как один из элементов открытой современной культуры и поколенческий навык лидеров *махалли*, закрепляется и становится элементом корпоративной культуры организации, а также положительно сказывается на социальном капитале компании.

В сидоровской *махалле* большое внимание уделяется образовательным проектам, как уже отмечалось выше. Это еще одна важная составляющая успешной стратегии развития прихода мечети «Ихлас». В действующем при мечети медресе проводится групповое и индивидуальное обучение детей, молодежи, людей среднего и почтенного возраста. Такой широкий охват вне зависимости от возраста, гендера и этнической принадлежности — наглядный маркер инклюзивной культуры. Студенты курсов медресе в дальнейшем становятся активными участниками приходской деятельности, работают волонтерами в благотворительных проектах и на праздниках, помогают с обустройством инфраструктуры и многое другое.

Инклюзивный характер корпоративной культуры в секулярном представлении в том числе подразумевает гендерное равенство прав и обязанностей, что невозможно осуществить в исламской общине, соизмеряющей свои правила жизни с нормами шариата. В ханафитском *мазхабе* посещение женщинами коллективных намазов является нежелательным (*макрух*), тем не менее, в мечети «Ихлас» женщины имеют свой отдельный зал для молитвы, как, впрочем, и в большинстве татарских мечетей. На молитву женщин приходит значительно меньше мужчин, поэтому в приходе договорились, что на пятничную молитву они уступают свой зал в мечети мужчинам, а сами молятся в приходском медресе. Довольно много женщин в будние дни приходит со своими требами к имаму, его помощникам и дежурному служителю. В пост месяца *рамадан* и в мусульманские праздники участие женщин особенно заметно. Они собирают инициативную группу, распределяют обязанности, готовят еду и накрывают столы на *ифтаре*, наводят порядок в помещениях. Инсаф-хазрат много внимания уделяет присутствию женщин на молитве. Взаимная религиозная поддержка в семье, по его мнению, только на пользу верующему⁵³.

53. Информант 2. Мужчина средних лет, служащий мечети, русский, практикующий мусульманин.

У нас *апалар* (взрослые женщины) принимают очень активное участие в жизни мечети, ни одно мероприятие не проходит без них. Весь месяц *рамазан* они радуют нас, готовя для прихожан. Все это делают бескорыстно ради Всевышнего. Внимательно следят за чистотой и порядком мечети, сажают цветы. У нас преподают *абы-стай* (женщины-преподавательницы преклонного возраста), у них учатся *апалар*, изучают *таджвид*, *фикх*, *акыду*, арабский язык. Для девочек организованы воскресные курсы, преподает молодая сестра, окончившая профессиональное медресе. Девочки наряду с изучением молитв также изучают вышивание, кулинарию и пр.⁵⁴

Приведенные выше особенности корпоративной культуры прихода сложились вследствие положительного группового опыта в процессе внутренней интеграции и адаптации к внешней среде. В их основе — базовые представления лидеров сидоровской *махалли* о том, каким образом должен осуществлять свою деятельность приход. Эти особенности суть конкурентные преимущества, в результате чего религиозная организация может успешно достигать своих целей — накапливать капитал религиозной власти. По Бурдые,

капитал собственно религиозной власти, которым располагает религиозная инстанция, зависит от символического и материального влияния групп или классов, которые она может мобилизовать, предлагая им продукты и услуги, способные удовлетворить их религиозные интересы⁵⁵.

Завершение

Дешифровка корпоративной культуры не имеет определенных границ. Чем глубже наблюдатель погружается в исследуемую культуру, тем ближе и понятнее она для него становится. Поэтому в прикладной антропологии исследование, как правило, ограничено рамками практических целей кейс-стади (*case study*) и привязано к конкретному проекту. В нашем случае исследование ставило перед собой эвристическую цель — используя качествен-

54. Из интервью с Инсаф-хазратом 2.10.2023.

55. Бурдые П. Социальное пространство: поля и практики. С. 40.

ный этнографический⁵⁶ метод исследования, продемонстрировать методологическую комбинацию по изучению корпоративной культуры на примере религиозной организации. На уровне артефактов мы наблюдали видимые проявления культуры и сделали краткое насыщенное этнографическое описание (репрезентацию) информативных эпизодов из жизни *махалли*. Посредством интервью, анализа отчетов и презентаций ознакомились с провозглашаемыми ценностями. Неформальное общение, участие в мероприятиях и деятельности прихода позволило, как нам представляется, выйти на уровень базовых представлений. Антропология религиозной организации была бы неполной без представления социального пространства *махалли* в виде коммуникативной сети и учета внешних факторов — городского социального контекста. Вместе с тем, собранных материалов недостаточно, чтобы сформировать культурную парадигму группы, для чего, как мы говорили выше, необходимо проведение клинического исследования и более активного воздействия на культуру.

Одним из способов подвести итоги исследования корпоративной культуры может быть определение типа культуры, выявление ее преимуществ и недостатков. Диагностика корпоративной культуры также необходима для оценки потенциала компании при проведении реструктуризации, перед выходом на новые масштабы деятельности и для построения амбициозной стратегии развития.

В настоящее время существует достаточно обширный диагностический инструментарий количественных и качественных методов оценки. Недостаток количественных методов обуславливается невозможностью раскрытия глубинных особенностей организационной культуры, поэтому в нашей работе предпочтение отдано качественному методу этнографии религиозной организации. Тем не менее в российской исследовательской практике более распространены количественные методики, которые предполагают получение численной оценки организационной культуры на основе стандартизированных опросников. В основе наиболее известных моделей организационного развития лежит идея о четырех доминирующих типах корпоративной культуры, фор-

56. Этнография используется в работе как жанр репрезентации и качественный метод сбора информации. Более подробно об организационной этнографии см. Ybema, S., Yanow, D., Wels, H., Kamsteeg, F. (2009) *Organizational Ethnography. Studying the Complexities of Everyday Life*. SAGE Publications Ltd.

мирующихся на основе модели конкурирующих ценностей⁵⁷. Известная методика диагностики К. Камерона и Р. Куинн направлена на построение профиля культуры организации на основе усредненных значений собранных данных. Четыре типа культуры: клановая, рыночная, адхократия и бюрократия — в тех или иных пропорциях определяют единый профиль организационной культуры и текущий этап жизненного цикла компании.

Среди российских бизнес-консультантов сегодня пользуется популярностью теория социально-эволюционного развития К. Грэйвза⁵⁸. В книге «Спиральная динамика» ученики и последователи Грэйвза, опираясь на его основополагающие идеи, предложили модель эволюционного развития человека и организации. Универсализм эволюционной теории развития всегда подвергался обоснованной критике в антропологической теории, но в прикладных исследованиях и практической сфере их применения, например для разработки программы организационного развития, эволюционная модель может быть релевантной.

Методика диагностики уровней организационного развития по Грейвзу, ее ключевые понятия и теоретические концепты становятся сегодня частью бизнес-дискурса. О создании «бирюзовых

57. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. СПб: Питер, 2001; Денисон Д., Хойшберг Р., Лэйн Н., Лиф К. Изменение корпоративной культуры в организациях. СПб.: Питер, 2013; Тромпенаарс Ф., Хэмден-Тернер Ч. 4 типа корпоративной культуры. Минск: Попурри, 2012; Зябриков В. В. Культура определяет стратегию и структуру // Финансовый бизнес. 2012. Вып. 6. С. 48–51.

58. Автором идеи спиральной динамики развития был американский психолог Клер Грейвз (1914–1986). Модель спиральной динамики (модель эволюционного развития людей, организаций и общества) указывает на то, что человек движется по спирали персонального развития в зависимости от биологических, социальных и психологических особенностей (Spiral Dynamics Group [<https://spiraldynamics.net>, доступ от 15.08.2023]). Последователь Грейвз, Дон Бек (1937–2022), дополнил теорию концепцией «мемов» (уровней) развития английского этолога Р. Докинза (род. 1941). См. Докинз Р. Эгоистичный ген. М.: Corpus, 2022. Каждый «мем» характерен набором своих четких ценностных качеств, убеждений и приоритетов, которые преобладают в группе на данном уровне. Они обозначают способ мышления, важные жизненные цели и правила поведения в обществе. В 1996 г. Дон Бек и Крис Кован выпустили книгу «Спиральная динамика: управляя ценностями, лидерством и изменениями», в которой обобщают теорию систем ценностей и уровней психологического существования опытом практического применения. См.: Бек Д., Кован К. Спиральная динамика. Управляя ценностями, лидерством и изменениями в XXI в. BestBusinessBooks, Открытый Мир, 2010.

компаний»⁵⁹ как идеальном типе успешного современного предприятия рассказывают анонсы обучающих программ и тренингов в области бизнес-образования. В разговорах между менеджерами можно услышать мнение о конкурентах в терминах «спиральной динамики»: «они “красные”, и надо быть осторожным» или «у них порядок и все работает как часы, они же “синие”» и т.д.

По мысли авторов теории, человек в течение своей жизни развивается по спирали. По мере накопления опыта он движется вверх, в сторону большей сложности. Каждый виток спирали — это новый взгляд на мир, новое понимание реальности, поворотный пункт и новый ценностный уровень или «мем», в терминологии «спиральной динамики». Опыт предыдущих стадий развития не исчезает и может быть пробужден при возникновении соответствующих условий. Таким же образом развивается социальный организм — группа, организация, фирма. Развитие организации приводит к формированию корпоративной культуры с некоторым набором ценностей, исходя из которых она решает свои внешние и внутренние проблемы и адаптируется к ним. Восемь идеальных типов культуры соответствуют восьми состояниям развития, маркированным цветом. Коды делятся на две категории. Первые шесть, сформировавшиеся на протяжении сотен тысяч лет, — это коды «выживания» первого порядка. Последние два кода — «желтый» и «бирюзовый» — открывают нам взгляд в будущее. Они знаменуют собой появление кодов второго порядка — кодов «бытия».

Результаты исследования корпоративной культуры прихода мечети «Ихлас» выявили ряд элементов — ключевых ценностей и маркеров идеальных типов: это открытость, инклюзивность, эгалитарность и ряд других характеристик. По этим характеристикам культуру прихода можно отнести к состоянию преимущественно «зеленого» уровня по типологии «спиральной динамики», адхократической культуры по типологии, предложенной К. Камероном и Р. Куинном, или к культуре профессионалов по В. Зябрикову. Основная тема «зеленого» уровня — поиск внутреннего мира и нахождение совместно с другими участниками

59. Бирюзовые компании — организации, которые характеризуются отсутствием иерархической структуры, максимальной прозрачностью и большой свободой сотрудников в самовыражении и принятии решений (Что такое бирюзовые компании. Объясняем простыми словами // Секрет фирмы. 8.11.2021 [<https://secretmag.ru/enciklopediya/chto-takoe-biryuzovye-kompanii-obyasnyаем-prostymi-slovami.htm>, доступ от 24.05.2023]).

такой формы общества, которая обеспечивает каждому социальную заботу⁶⁰. «Зеленый», в отличие от «оранжевого», знаменует переход от погони за статусом к эгалитарным и гуманистическим нормам поведения. Этот код подразумевает веру в то, что мы должны спасать отставших на пути к прогрессу и восстанавливать баланс природных ресурсов Земли. С появлением зеленого кода возникли движения в защиту окружающей среды и за равноправие. Слоган этого уровня — «Мы вместе — совместно меняем мир к лучшему и живем счастливо. Справедливость, равенство, консенсус»⁶¹.

Одной из главных характеристик адхократической культуры признается социальная адаптивность и социальная справедливость управленческого взаимодействия (партнерское сотрудничество управляющих и подчиненных, приоритеты социальной ответственности и социальной справедливости, отсутствие жестких вертикалей управленческой власти, текущие изменения управленческих полномочий в зависимости от меняющихся целей, задач, функций)⁶².

Доминирование одного культурного типа позволяет нам трактовать корпоративную культуру прихода мечети «Ихлас» как сильную, отличающуюся единством усилий и видения перспектив организации. При этом мы отдаем отчет, что культурный профиль организации, несомненно, имеет значительно более сложную структуру, в нем в тех или иных пропорциях существуют другие идеальные культурные типы.

60. В 2020 г. консалтинговая компания *McKinsey* провела исследование, в котором сравнивались финансовые показатели корпораций, использующих политику D&I (англ. *diversity and inclusion* — «многообразие и включенность») — включения в бизнес-процессы самых разных людей: разных национальных групп, женщин, людей с ограниченными возможностями, — и тех, кто все еще отказывается внедрять новые стандарты. Результаты исследования показывают, что интеграция принципов D&I непосредственно связана с увеличением прибыли на 25–35% (Новые правила корпоративной культуры. Как этичность и инклюзивность приводят компании к успеху // Сноб. 29.12.2020 [<https://snob.ru/entry/202312/>], доступ от 28.07.2023]).

61. Подробнее см.: Цепков М. Спиральная динамика — модель изменения mindset с развитием общества // Vc.ru. 2.02.2020 [<https://vc.ru/hr/104638-spiralnaya-dinamika-model-izmeneniya-mindset-s-razvitiem-obshchestva>], доступ от 5.06.2023]; Бек Д., Кован К. Спиральная динамика. Управляя ценностями, лидерством и изменениями в XXI веке.

62. Зиновьева Е. А. Адхократическая организационная культура самообучающейся организации // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2012. № 4(43). С. 170–173.

Продолжение

В процессе написания этой статьи имам-хатыб мечети «Ихлас» Инсаф-хазрат был назначен на должность имама-муктасиба Тукаевского района Республики Татарстан. В его подчинении теперь будет не один, а более 60 приходов. При этом он продолжает оперативно руководить приходом мечети «Ихлас». Возможно, это событие служит подтверждением нашего тезиса о перспективах и преимуществах данного типа лидерства и корпоративной культуры, которые представляет Инсаф-хазрат.



Рис. 6. Муфтий Республики Татарстан Камиль-хазрат назначает Инсаф-хазрата на должность имама-муктасиба. Фотография автора 14.06.2023

Р.С. Имена людей и названия материальных объектов в статье оставлены с их согласия без изменений. Имамы прихода мечети «Ихлас» после прочтения статьи внесли несколько правок касательно истории мечети и некоторых других эпизодов. В итоге положительно отнеслись к тексту и одобрили его. «Спасибо вам огромное, статья шикарная, *ма ша Аллах!* Вы же как ученый смотрите... для нас это обыденное, мы так живем и об этих вещах не задумываемся, а оказывается, с точки зрения науки, это так объясняется, и очень интересно объясняется», — высказался Инсаф-хазрат.

Библиография / References

- Бек Д., Кован К. Спиральная динамика. Управляя ценностями, лидерством и изменениями в XXI веке. BestBusinessBooks, Открытый Мир, 2010.
- Беккин Р. И. «Люди в верности надежные...»: татарские муфтияты и государство в России (XVIII–XXI века). М.: Новое литературное обозрение, 2022.
- Богатырь Н. В. Антропология организаций и сетевых сообществ: история и современность // Этнографическое обозрение. 2012. № 3. С. 3–13.
- Браун Д., Крамер И. Корпоративное племя. Чему антрополог может научить топ-менеджера. М.: Альпина Паблишер, 2018.
- Бурдые П. Социальное пространство: поля и практики. СПб.: Алетейя, 2007.
- Бушуев А. С. Криминальная активность молодежи г. Набережные Челны в 1985–2005 годах // Вестник Чувашского университета. 2011. № 4. С. 27–32.
- Вахштайн В. Возвращение материального. «Пространства», «сети», «потoki» в акторно-сетевой теории // Социологическое обозрение. 2005. Т. 4, № 1. С. 94–115.
- Волынская Е. Загадки медресе «Йолдыз» // Челны ЛТД. 1999. 24 июня.
- Волынская Е. История медресе «Йолдыз» // Челны ЛТД, 1999. 23 сент.
- Гирц К. Интерпретация культур. М.: РОССПЭН, 2004.
- Денисон Д., Хойшберг Р., Лэйн Н., Лиф К. Изменение корпоративной культуры в организациях. СПб.: Питер, 2013.
- Докинз Р. Эгоистичный ген. М.: Сogrus, 2022.
- Емельянов Н. Н. «Жатвы много, а делателей мало». Проблема взаимодействия священников и мирян в современной России. М.: Изд-во ПСТГУ, 2019.
- Зиновьева Е. А. Адхократическая организационная культура самообучающейся организации // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2012. № 4(43). С. 170–173.
- Зябриков В. В. Культура определяет стратегию и структуру // Финансовый бизнес. 2012. Вып. 6. С. 48–51.
- Калям Шариф. Перевод смыслов. Казань: Издательский дом «Хузур» — «Спокойствие», 2020.
- Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. СПб: Питер, 2001.
- Коллектив авторов «Ислам, имеющий мирную и добрую сущность». Дискурс о традиционном исламе в среде тюрок-мусульман европейской части России и Крыма / Под ред. Р. И. Беккина. М.: НЛО, 2021.
- Коллинз Д. От хорошего к великому. СПб: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2006.
- Крамер И., Браун Д. Как управлять корпоративным племенем. Прикладная антропология для топ-менеджера. М.: Альпина Паблишер, 2020.
- Леви-Стросс К. Узнавать других. Антропология и проблемы современности. Москва: «Текст», 2016.
- Лотман Ю. М. Проблема знака в искусстве [1964] // Об искусстве. СПб.: Искусство-СПБ, 2000.
- Островская-мл. Е. А. Религиозная модель общества: Социологические аспекты институционализации традиционных религиозных идеологий. СПб.: Изд-во СПб ун-та, 2005.

- Пригожин А. И. Методы развития организации. М.: МЦФЭР, 2003.
- Романов П. В. Социальная антропология организации: история, эпистемология и основные методологические принципы // Журнал социологии и социальной антропологии. 1999. Том II. № 4.
- Руми. Д. Сокровища воспоминания. М.: Ганга, 2017.
- Руткевич Е. Д. «Новая парадигма» в социологии религии: *Pro u Contra* // Вестник Института социологии. 2012. № 6. С. 208–233.
- Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Издательство «Эксмо», 2007.
- Стивенсон С. Жизнь по понятиям. Уличные группировки в России. Москва: Страна Оз, 2017.
- Сторчак В. М., Элбакян Е. С. Социология религии: учебник для академического бакалавриата. Москва: Издательство Юрайт, 2017.
- Тромпенаарс Ф., Хэмден-Тернер Ч. 4 типа корпоративной культуры. Минск: Попурри, 2012.
- Усманова Д. М., Михайлов А. Ю. Ислам и православие в поздней имперской России: институты и социально-правовой статус (на примере Волго-Уральского региона). Казань: Яз, 2014.
- Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. СПб: Питер, 2002.
- Bek, D., Kovan, K. (2010) *Spiral'naia dinamika. Upravliaia tsennostiami, liderstvom i izmeneniiami v XXI veke* [Spiral Dynamics. Managing Values, Leadership and Changes in the 21st Century]. BestBusinessBooks, Otkryti Mir.
- Bekkin, R. I. (2022) "*Liudi v vernosti nadezhnye...*": *tatarskie muftiiaty i gosudarstvo v Rossii (XVIII–XXI veka)* ["People Who are Reliable in Loyalty...": Tatar Muftiats and the State in Russia (18–21 centuries)]. M.: Novoe literaturnoe obozrenie.
- Bogatyr', N. V. (2012) "Antropologiya organizatsii i setevykh soobshchestv: istoriia i sovremennost'" [Anthropology of Organizations and Network Communities: History and Modernity], *Etnograficheskoe obozrenie* 3: 3–13.
- Braun, D., Kramer, I. (2018) *Korporativnoe plemia. Chemu antropolog mozhет nauchit' top-menedzhera* [Corporate Tribe. What an Anthropologist Can Teach a Top Manager]. M.: Al'pina Publisher.
- Burd'e, P. (2007) *Sotsial'noe prostranstvo: polia i praktiki* [Social Space: Fields and Practices]. SPb.: Aleteiia.
- Bushuev, A. S. (2011) "Kriminal'naia aktivnost' molodezhi g. Naberezhnye Chelny v 1985–2005 godakh" [Criminal Activity of Youth of Naberezhnye Chelny in 1985–2005], *Vestnik Chuvashskogo universiteta* 4: 27–30.
- Conger, J. A. (1989) *The Charismatic Leader*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Czarniawska, B. (2012) "Organization Theory Meets Anthropology: A Story of an Encounter", *Journal of Business Anthropology* 1(1): 118–140.
- Denison, D., Khoishberg, R., Lein, N., Lif, K. (2013) *Izmenenie korporativnoi kul'tury v organizatsiakh* [Changing Corporate Culture in Organizations]. SPb.: Piter.
- Dokinz, R. (2022) *Egoistichnyi gen* [Egoistic Gene]. Corpus. 2022.
- Emel'ianov, N. N. (2019) "*Zhatvy mnogo, a delatelei malo*". *Problema vzaimodestviia svyashchennikov i mirian v sovremennoi Rossii* ["Lots of Harvest, but Few of Workers". The Problem of Interaction Between Priests and Laity in Modern Russia]. M.: Izd-vo PSTGU.

- Girts, K. (2004) *Interpretatsiia kul'tur* [Interpretation of Cultures]. M.: ROSSPEN.
- Glock, Ch. Y., Stark, R. (1968) *American Piety: The Nature of Religious Commitment*. Berkeley: University of California Press.
- Howe, N., Strauss, W. (2000) *Millennials Rising: The Next Great Generation*. New York, Vintage Books.
- Kaliam Sharif. *Perevod smyslov* (2020) [Kalam Sharif. Translation of Meanings]. Kazan': Izdatel'skii dom "Khuzur" — "Spokoistvie".
- Kameron, K., Kuinn, R. (2001) *Diagnostika i izmenenie organizatsionnoi kul'tury* [Diagnostics and Change of the Corporate Culture]. SPb: Piter.
- Bekkin, R.I. (ed.) (2021) *"Islam, imeiushchii mirnuiu i dobroiu sushchnost'". Diskurs o traditsionnom islame v srede tiurok-musul'man evropeiskoi chasti Rossii i Kryma* ["Islam, That Has a Peaceful and Kind Essence". Discourse on Traditional Islam Among the Muslim Turks of the European Part of Russia and Crimea]. M.: NLO.
- Kramer, I., Braun, D. (2020) *Kak upravliat' korporativnym plemenem. Prikladnanaia antropologiya dlia top-menedzhera* [How to Manage a Corporate Tribe. Applied Anthropology For a Top Manager]. M., Al'pina Publisher.
- Kollinz, D. (2006) *Ot khoroshego k velikomu* [From Good to Great]. Stokgol'mskaia shkola ekonomiki v Sankt-Peterburge.
- Latour, B. (2005) *Reassembling the Social: An Introduction to Actor-Network-Theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Levi-Stross, K. (2016) *Uznavat' drugikh. Antropologiya i problemy sovremennosti* [Getting To Know Others. Anthropology and Problems of Modernity]. Moskva: "Tekst".
- Ostrovskaya, E. A. (2005) *Religioznaya model' obshchestva: Sotsiologicheskie aspekty institutsionalizatsii traditsionnykh religioznykh ideologii* [Religious Model of Society: Sociological Aspects of Institutionalization of Traditional Religious Ideologies]. SPb.: Izd-vo SPb. un-ta.
- Pless, N.M., Maak, T. (2004) "Building an Inclusive Diversity Culture: Principles, Processes and Practice", *Journal of Business Ethics* 54: 129–147.
- Prigozhin, A.I. (2003) *Metody razvitiia organizatsii* [Methods of Organization Development]. M.: MTsFER.
- Romanov, P.V. (1999) "Sotsial'naya antropologiya organizatsii: istoriya, epistemologiya i osnovnye metodologicheskie printsipy" [Social Anthropology of the Organization: History, Epistemology and Basic Methodological Principles], *Zhurnal sotsiologii i sotsial'noi antropologii* II(4).
- Rumi, D. (2017) *Sokrovishcha vspominaniia* [Treasures of Remembrance]. M.: Ganga.
- Rutkevich, E. D. (2012) "Novaia paradigma' v sotsiologii religii: Pro i Contra" [A New Paradigm in the Sociology of Religion: Pro and Contra], *Vestnik Instituta sotsiologii* 6: 208–233.
- Stivenson, S. (2017) *Zhizn' po poniatiiam. Ulichnye gruppirovki v Rossii* [Life by Concepts. Street Groups in Russia]. Moskva: Strana Oz.
- Storchak, V.M., Elbakian, E.S. (2017) *Sotsiologiya religii: uchebnik dlia akademicheskogo bakalavriata* [Sociology of Religion: Textbook for Academic Bachelor's Degree]. Moskva: Izdatel'stvo Iurait.
- Trompenaars, F., Khèmden-Terner, Ch. (2012) *4 tipa korporativnoi kul'tury* [4 Types of Corporate Culture]. Minsk: Poppuri.
- Stark, R., Finke, R. (2000) *Acts of Faith: Explaining the Human Side of Religion*. University of California Press.

- Usmanova, D. M., Mikhailov, A. Iu. (2014) *Islam i pravoslavie v pozdneimperskoj Rossii: instituty i sotsial'no-pravovoi status (na primere Volgo-Ural'skogo regiona)* [Islam and Orthodoxy in Late Imperial Russia: Institutions and Socio-Legal Status (on the Example of the Volga-Ural region)]. Kazan': Iaz.
- Vakhshain, V. (2005) "Vozvrashchenie material'nogo. 'Prostranstva', 'seti', 'potoki' v aktorno-setevoi teorii" [The Return of the Material. "Spaces", "Networks", "Flows" in the Actor-Network Theory], *Sotsiologicheskoe obozrenie* 4(1): 94–115.
- Volynskaia, E. (1999) "Zagadki medrese 'Ioldyz'" [Mysteries of the Madrasah 'Ioldyz'], *Chelny LTD*. June 24.
- Volynskaia, E. (1999) "Istoriia medrese 'Ioldyz'" [The History of the Madrasah "Ioldyz"], *Chelny LTD*. Sept 23.
- Ybem, S., Yanow, D., Wels, H., Kamsteeg, F. (2009) *Organizational Ethnography. Studying the Complexities of Everyday Life*. SAGE Publications Ltd.
- Ziabrikov, V. V. (2012) "Kul'tura opredeliaet strategiiu i strukturu" [Culture Defines Strategy and Structure], *Finansovyi biznes* 6: 48–51.
- Zinov'eva, E. A. (2012) "Adkhokraticheskaia organizatsionnaia kul'tura samoobuchaiushcheisia organizatsii" [Adhocracy Organizational Culture of a Self-Learning Organization], *Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo sotsial'no-ekonomicheskogo universiteta* 4(43): 170–173.