

Трансмиграция высококвалифицированного персонала — вызов для кадрового менеджмента. Размышления на примере российских специалистов и руководителей

А. ЗИГЕРТ
(ГЕРМАНИЯ)*

На примере русских transmigrантов (людей, живущих одновременно в нескольких обществах) исследуются изменения в миграционном поведении высококвалифицированных специалистов, произошедшие под воздействием глобализации. Показано, что в ситуации глобальной конкуренции за специалистов и управленцев политика кадрового менеджмента нуждается в новых подходах, выработанных с учетом изменяющихся условий.

Ключевые слова: глобализация, трансмиграция, кадровый менеджмент.

Transmigration of High-qualified Personnel — Challenge for Staff Management. Reflections by the Example of Russian Specialists and Managers

A. SIEGERT
(GERMANY)

Abstract: The changes in the migration behaviour of high-qualified specialists, which have arisen from the impact of globalization, are being investigated by the example of Russian transmigrants (people, who live in several societies at the same time). It is shown that under condition of global competition for specialists and managers policy of staff management needs new approaches elaborated subject to the changing conditions.

Keywords: globalization, transmigration, staff management.

С приходом глобализации изменяется и миграционное поведение высококвалифицированных специалистов, для которых открываются новые интересные возможности во всем мире. При выборе потенциальных пунктов назначения решение принимается не только исходя из финансовых соображений. Большую роль играют и размышления на неденежном уровне, например соответствие культур в стране происхождения и в той стране, в которую собирается поехать человек. Привлечь высококвалифицированного сотрудника, а также удержать его в фирме — сложная, но важная задача, особенно для исследовательских организаций и учреждений. Это ставит новый вызов перед кадровым менеджментом. До сих пор в литературе описывают стремления мобильного пер-

сонала исходя из гомогенных интересов этих людей. Однако на практике, как показывают исследования миграционного поведения ученых, дело обстоит иначе. Какие мероприятия подойдут для конкретной целевой группы, мы попытаемся раскрыть ниже на примере русских transmigrантов¹ в Германии.

МИРОВАЯ КОНКУРЕНЦИЯ

ЗА СПЕЦИАЛИСТОВ И УПРАВЛЕНЦЕВ

Изменения мировой экономики, глобализация, структурные сдвиги народного хозяйства в сторону «общества знаний» и приспособляющаяся к этому организация транснациональных корпораций влияют на миграционное поведение высококвалифицированного персонала. Международный ры-

* Зигерт Андреас (Siegert Andreas) — консультант Московской торгово-промышленной палаты, докторант факультета социологии Ганноверского университета (Германия). Эл. адрес: siegertandreas@web.de

нок труда предоставляет им новые карьерные возможности. Например, для специалистов наукоемкого сектора в Евросоюзе достигнута практически полная занятость, что является признаком интенсивности конкуренции за привлечение высококвалифицированных сотрудников.

Предприятия, осуществляющие свою деятельность в мировом масштабе, а также научные организации ищут кадры, компетентные в межкультурном отношении, с уже имеющимся опытом в этой сфере, для того чтобы выдержать схватку в глобальной конкуренции. Способность существовать среди нескольких культур — важный критерий квалификации специалистов (Halajian, 2008: 41), а также фактор успеха в инновациях, в повышении общего уровня экономического благосостояния (Thomas, 2003: 290), освоении новых и удержании уже захваченных рынков (Creutzburg 2007; Perlit, 1993: 1870). «К факторам, которые продвигают предприятие вперед по отношению к конкурентам, относятся высокая межкультурная компетенция, повышенные творческие способности, грамотный подход к решению возникающих проблем, улучшенная проработка интернациональных вопросов и развивающаяся организационная структура» (Körpel/Yan/Lüdicke, 2007: 18).

В будущем ожидается повышение мобильности высококвалифицированного персонала. Это обусловлено, в частности, и Болонским процессом, имеющим своей целью унификацию академического образования и способствующим мобильности учащихся (Jahr/Schomburg/Teichler, 2002).

В одном из эмпирических исследований миграционного поведения российских трансмигрантов Siegert указывает, помимо прочего, на то, что перемена культурного контекста влияет на личность человека и его самоидентификацию (Siegert, 2008: 187ff).

Sackmann, Schultz, Prümm, Peters выявляют важность самоидентификации для мигрантов, которая является «когнитивным путеводителем в социальном пространстве» (Sackmann/Schultz/Prümm/Peters, 2005: 122).

Самоидентификация и стереотипы содействуют тому, что человек «чувствует себя уверенно и ощущает свою принадлежность к окружающему его обществу», относя себя к определенной группе людей через свои знания, убеждения и ожидания (iidem: 206). Например, российские ученые, работающие за рубежом, идентифицируют себя не с «русскими», а с «интернациональным научным сообществом». Во время своего пребывания за границей они ищут контакт именно с этим сообществом, а не с русской диаспорой, как можно было бы предположить. То, что бытие определяет сознание, еще в 1972 г. подтвердил немецкий социолог и антрополог Dieter Claessens. Самоидентификация, или отождествление себя с определенной социальной группой, не означает обязательного отказа от родной культуры; приобретенные в молодости шаблоны поведения остаются.

В своем исследовании мотивов миграции российских ученых Siegert выделяет типологию из четырех групп, исходя из самоидентификации (Siegert, 2008):

- 1) члены международного научного сообщества;
- 2) специалисты, желающие продолжительное время жить в Германии (германофилы);
- 3) «индивидуалисты», не причисляющие себя ни к какой социальной группе;
- 4) те, кто, находясь в другой стране, идентифицируют себя с русским обществом (патриоты).

То, что специалисты при поисках работы все чаще ориентируются на мировое предложение, не приводит (по крайней мере в среде русских ученых) к отказу от социальных связей с обществом происхождения². Lücke указывает на мобильность таких людей: «Такие специалисты подвижны в международном масштабе» (Lücke, 2007). Это подтверждает и Von Thadden: «Ученые не знают границ, поэтому они всегда в пути, в движении, как и их знания» (Von Thadden, 2008: 61). Их нахождение за рубежом зачастую ограничено во времени и является частью их карьер-

ных планов. Соответственно, они сооружают социальные сети³ во всем мире.

Вопросы межкультурного менеджмента напрямую касаются тех фирм, которые «нанимают иностранных работников, так как их систему мотивации руководству необходимо принимать во внимание... а также транснациональных корпораций... которые должны учитывать культурные условия разных стран при переносе стиля управления, принятого в головном офисе фирмы» (Kumar, 1995: 684).

Интернационализация бизнеса приводит к изменениям при подборе персонала. Lermann при анализе рынка рабочей силы США в сфере IT подчеркивает необходимость поиска лучших работников по всему миру, чтобы удержать долю рынка в конкурентной борьбе (Lermann, 2000: 37). Dettling цитирует результаты новой теории роста: «Помимо классических экономических факторов, все более решающее значение приобретают и другие показатели, важные для успеха конкретного города или региона. Richard Florida доказал на практике, что речь идет о «трех Т»: Технология, Талант, Толерантность. Именно они способствуют экономическому развитию, привлекательности рынка и конкурентоспособности» (Dettling, 2007).

Для того чтобы привлечь высококвалифицированных сотрудников, требуется новый подход со стороны государства и бизнеса, например либерализация визовых отношений или договоренности о разрешении на работу также и для членов семьи работника, обширная интеграционная политика (по отношению и к наемному работнику, и к его семье), открытость по отношению к другой профессиональной и учебной биографии, создание кластеров ученых.

Открытая бизнес-культура и подстраивающийся под это кадровый менеджмент столкнутся с этими требованиями в первую очередь. Hofstede заявляет о том, что менеджеры часто недооценивают культурные факторы (Hofstede, 2005: 368). Sears подчеркивает этот аспект, а также многогранность разнообразия культур: «Забудьте упрощен-

ное деление на расы и пол: если коллектив вашего проекта состоит из работников из Каламазо (США), Бенгалуру (Индия), Сан-Паулу (Бразилия) и Окленда (Новая Зеландия), у вас будут гораздо более серьезные проблемы, над которыми придется поломать голову» (Sears, 1998: 51).

Исследования обычно подтверждают экономические выгоды всех сторон «мозгового обмена» (brain exchange) — процесса перемещения высококвалифицированного персонала между обществами как принимающей страны, так и страны-донора и, конечно, самих мигрантов (Wolburg, 2001: 308). При этом, однако, ошибочно предполагается, что все мигранты относятся к гомогенной группе. Как подтверждают результаты исследования Siegert (2008), это далеко не так. Различия в самоидентификации русских ученых приводят к разнице в мотивации и неодинаковой степени готовности к миграции.

Сотрудники, которые идентифицируют себя с глобальным научным сообществом, принимают ценности, типичные для этих сообществ (например, выявление своей компетенции и тем самым выделение себя на фоне других). Напротив, те ученые, которые собираются надолго остаться в Германии, стараются подстроиться под немецкую систему. А люди, которые покидают свою страну лишь с целью улучшить знание немецкого языка, во время пребывания в Германии ориентируются на русские общины и не имеют побуждения к каким-либо изменениям.

Утверждается, что интернационализм в отношении высшего образования и карьеры является желаемым, так как он ускоряет международный обмен знаниями и уменьшает нехватку квалифицированного персонала. Уже давно известно, насколько глубоко влияние изменений в структуре населения на рынок труда. По данным Торгово-промышленной палаты ФРГ, для того чтобы до 2010 г. реализовать лиссабонскую стратегию (стратегия превращения Евросоюза к 2010 г. в наиболее конкурентоспособную в мире и динамичную экономическую зону. — *Прим. авт.*), «в Германии существует потребность

в 90 тыс. исследователей (ученых). Участники Евросоюза хотят добиться того, чтобы научно-исследовательская деятельность составляла 3% ВВП. Из 90 тыс. ученых 50 тыс. приходится на область экономических наук... в крайнем случае 20 тыс. можно найти в Германии» (Creutzburg/Thelen, 2007: 4). Достаточное предложение квалифицированной рабочей силы — это необходимое условие для перехода производства в третичный сектор экономики⁴. Квалификация при этом является более широким понятием, нежели просто технические знания или профессиональные навыки (Weinert, 1997: 154).

Об исключительном влиянии человеческого капитала на продуктивность труда и, таким образом, на конкурентоспособность пишет Schawilye: «Если фирма хочет добиться преимущества перед иностранными конкурентами, создавая инновационные продукты высокого качества, на первый план выходит стоимость создания этих продуктов. В этом случае в отношении затрат на персонал важнейшими факторами являются факторы человеческого потенциала, в которых Германия занимает лидирующие позиции, а именно: образование, креативность, мотивация и надежность сотрудников» (Schawilye, 1998: 152; Hofmann, 2001: 39f).

То, что инновации, высокая квалификация и интернациональность немецкой экономики играют важную роль для страны, не является открытием и не подлежит сомнению (Thomas, 1968; Walter, 2007: 26). «Важной целью политики Германии в отношении инноваций и исследований является создание новейших технологий и их скорейшее применение в будущем. Под новейшими технологиями понимаются технологии с высокой интенсивностью исследовательских разработок, которые также обладают высоким потенциалом для дальнейших инноваций» (Reinhard/Penzkofer, 1997: 23). Международные исследования требуют привлечения иностранных ученых, для «передачи знаний, личного опыта и прагматических навыков...» (Pleschak/Sabisch, 1996: 330).

(Продолжение следует)

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ Термин «трансмиграция» выражает текущую ситуацию, когда мигранты не полностью обрывают связи со своей Родиной и по-новому акклиматизируются, ассимилируются или ресоциализируются, а живут одновременно в нескольких обществах, т. е. транснационально. Если продолжить этот тезис дальше, то когда-нибудь сам термин «миграция» может исчезнуть, так как в планах людей не будет стоять переезд навсегда. Мигранты будут в этом случае не «вырваны с корнем», а «укоренены» одновременно в нескольких местах» (Treibel, 2003: 236). Это значения термина и будет использовано далее в статье.

² Страна, в которой происходила значимая доля социализации мигранта, будет в контексте данного исследования называться «общество происхождения» (также «страна происхождения», «страна-донор», «Родина»); страна, в которую переселяется мигрант, называется «целевая страна» (также «принимающая страна»).

³ Термин «социальные сети» описывает с общественно-научной точки зрения те взаимопереплетения (например, знакомства), которые, как правило, первоначально не имеют определенной цели. Относительно миграции социальные сети являются формами социальных связей (например, как с членами семьи, друзьями и знакомыми, соотечественниками), которые снижают затраты и риски миграции, предлагая в стране пребывания поддержку и помощь при идентификации (например, при самоидентификации как часть интернационального научного сообщества).

⁴ Переход в третичный сектор экономики обозначает развитие народного хозяйства в сторону увеличения сектора услуг.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Creutzburg (2007). Maschinenbau pocht auf leichteren Zuzug für ausländische Spezialisten // Handelsblatt. № 159. 20.08.2007.

Creutzburg, Thelen (2007) Forschermangel könnte Wachstum bremsen // Handelsblatt. № 162. 23.08.2007.

Dettling (2007) Talente, Toleranz und Technologien // Handelsblatt. № 43. 01.03.2007.

- Ebitsch (2008) Wir riskieren doch nicht unser Leben // Die Zeit. № 19. 30.04.2008.
- Halajian (2008) Diversity Management bei der Metro, Die Belegschaft als Spiegel der Gesellschaft // Personalführung. 2/2008. S. 38–41.
- Hofmann (2001) Humankapital als Standortfaktor — volkswirtschaftliche Betrachtungsweisen. Aachen.
- Hofstede (2005) Cultures and Organizations. Software of the Mind. London.
- Holtbrügge (1996) Unternehmenskulturelle Anpassungsprobleme in deutsch-russischen Joint Ventures // Journal for East European Management Studies. München. Vol. 1. S. 7–27.
- Jahr/Schomburg/Teichler (2002) Mobilität von Hochschulabsolventinnen und — absolventen in Europa // Bellmann, Lutz/ Velling, Johannes (Hg.): Arbeitsmärkte für Hochqualifizierte. Institut für Arbeitsmarkt— und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeits. № 256. Nürnberg. S. 317–345.
- Köppel/Yan/Lüdicke (2007) Cultural Diversity Management in Deutschland hinkt hinterher. Gütersloh.
- Kumar (1995) Interkulturelles Management // Handbuch der Unternehmensführung. S. 683–692. Wiesbaden.
- Lerman (2000) Information Technology Workers and the U.S. Labor Market // A Review and Analysis of Recent Studies. 2000. Mai.
- Lücke (2007) Die Chancen der offenen Türen // Handelsblatt. № 167. 30.08.2007. S. 8.
- Perlitz (1993) Internationales Management. S. 1855–1870 // Handwörterbuch der BWL, Teilband 2, 5. Auflage; Stuttgart.
- Pleschak/Sabisch (1996) Innovationsmanagement. Stuttgart.
- Reinhard/Penzkofer (1997) Humankapital und Innovation — Implikationen für die Forschungspolitik am Beispiel der Förderung der Oberflächen— und Schichttechnologien, ifo Schnelldienst. № 30/97. S. 23–31.
- Sackmann/Schultz/Prümm/Peters (2005) Kollektive Identitäten. Frankfurt a. M.
- Schawilye (1998) Kosten, Produktivität und zeitliche Verfügbarkeit des Humankapitals // WiSt, Heft. № 3. 1998. März. S. 149–152.
- Sears (1998) Managing Client and Workforce Culture. The Real Diversity Issue for Project Managers // PM Network. Vol. 12. № 11. S. 51–54.
- Siegert (2008) Motive hochqualifizierter russischer Transmigranten, nach Deutschland zu emigrieren. Eine empirische Untersuchung unter russischen Akademikern. Promotion an der Universität Hannover, Fachbereich Sozialwissenschaften.
- Thomas (2003) Interkulturelle Wirtschaftskooperation // Thomas/Kammhuber/Schroll-Mach (Hg.). 2003. Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation. Bd. 2. Göttingen. S. 290–308.
- Thomas (1991) Beyond Race and Gender. Unleashing the power of your total work force by managing diversity. New York.
- Von Thadden (2008) Bleiben oder gehen? Wie ist der Zug deutscher Wissenschaftler ins Ausland zu stoppen? Wer mit Abwanderern und Rückkehrern spricht, trifft auf überraschende Motive // Die Zeit. № 5. 24.01.2008. S. 61f.
- Walter (2007) Internationale Migration als Erfolgsmodell gestalten // Deutsche Gesellschaft für die Vereinten Nationen (Hg.), Migration und Entwicklung: Chancen. Gemeinsam. Nutzen, Tagungsokumentation, Blaue Reihe. № 103. S. 23–28.
- Wolburg (2001) On Brain Drain, Brain Gain and Brain Exchange within Europe. HWWA Studies of the Hamburg Institute of International Economics. № 61. Baden-Baden.
- Worldvalues (2009) 22.05.2008 (Zugriff), www.worldvaluessurvey.org