

Иностранные ТОП-МЕНЕДЖЕРЫ на российском рынке труда: тенденции 2000-х

Сергей Солнцев, к.э.н.,
Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»

Экономический подъем в России в начале минувшего десятилетия и, как следствие, повышение ее инвестиционной привлекательности привели к увеличению объема поступающих финансовых потоков и в связи с этим к росту числа экспатов на руководящих должностях в филиалах иностранных компаний. Политика привлечения зарубежных специалистов на ключевые позиции позволяла обеспечивать контроль за дочерними предприятиями на территории страны, внедрять и поддерживать стандарты управления, принятые в инвестирующих головных компаниях.

Экономический рост в России в начале — середине 2000-х гг. (в среднем на 7% ежегодно в 2000–2007 гг.) сопровождался притоком прямых иностранных инвестиций (ПИИ): за период 2000–2007 гг. они выросли в 6,6 раза (с 4,2 до 27,8 млрд долл. по данным Федеральной службы государственной статистики — Росстата). Последовавший в 2008 г. экономический спад привел к сокращению зарубежных капиталовложений до 15,9 млрд долл.

В компаниях, куда направлялись инвестиции, увеличивалось количество зарубежных руководителей (экспатов) на ключевых позициях, благодаря чему головные организации могли не только контролировать российские филиалы, но и внедрять и поддерживать принятые стандарты управления.

В то же время некоторые российские компании стали активно инвестировать за пределами Российской Федерации¹: присутствие иностранных топ-менеджеров позволяло им легче осуществлять свои капиталовложения, в том числе за счет нивелирования национальных различий в практиках ведения бизнеса.

1. См.: Кузнецов А.В. Эволюция российских ТНК: от региональных компаний к глобальным // Вестник ФГУ ГРП при Минюсте России, 2011. № 4; Хейфец Б.А. На сломе тренда: итоги зарубежных прямых инвестиций российского бизнеса в 2010 году // Вестник ФГУ ГРП при Минюсте России, 2011. № 1.

1. Bergstrand, J., Egger P., Larch M. The New Expats: Economic Determinants of Bilateral Expatriate, FDI and International Trade Flows / Working paper, University of Notre Dame, 2008.

2. См.: Blonigen B., Wooster R. CEO Turnover and Foreign Market Participation / NBER Working Paper. 2003. № 9527.

3. Filatotchev I., Strange R., Piesse J., Lien Y.-C. FDI by Firms from Newly Industrialised Economies in Emerging Markets: Corporate Governance, Entry Mode and Location // Journal of International Business Studies. 2007. V. 38. № 4.

4. См.: Рошин С.Ю., Худенко К.А. Трудовые отношения на иностранных предприятиях в России // Менеджмент: Век XX — век XXI: сборник статей / под ред. О.С. Виханского. М.: Экономика, 2004.

5. См.: Sakho H. The role of Expatriate Managers in Global Economic Restructuring: Some Key Components and Restraints / South Bank University, London. Center for International Business Studies. 1999. Paper № 15–99.

6. Harvey M., Moeller M. Expatriate managers: A historical review // International Journal of Management Reviews. 2009. V. 11. Iss. 3.

7. См.: Солнцев С.А. Мобильность топ-менеджеров: инсайдеры или аутсайдеры: Препринт WP15/2008/01. М.: ГУ ВШЭ, 2008.

В мировой литературе существует значительное число исследований о взаимной зависимости процесса назначения компаниями иностранных топ-менеджеров на руководящие позиции и прямых иностранных инвестиций. В работе Дж. Бергстранда и др.¹ содержится теоретическая модель, объясняющая наличие взаимосвязи между прямыми иностранными инвестициями и перемещением иностранных топ-менеджеров. Согласно эмпирическим оценкам, полученным Б. Блонингеном и Р. Вустер², назначение иностранца руководителем значительно увеличивает объем зарубежных инвестиций компании. В работе И. Филаточева с соавторами³ исследуется влияние корпоративного управления в организации на выбор стратегии осуществления ПИИ.

В статье С. Рошина и К. Худенко⁴ отмечается важность адаптации экспатов к российским условиям для эффективной работы в стране. Согласно исследованию Х. Сакхо⁵ ключевым качеством топ-менеджеров при открытии зарубежных предприятий и осуществлении прямых иностранных инвестиций является способность развивать и распространять в филиалах корпоративную культуру. Оптимальный вариант в данном случае — назначение руководителями филиалов экспатов — сотрудников головной компании: это позволяет наиболее быстро и эффективно перемещать применяемые технологии управления и знания. М. Харви и М. Меллер⁶ приводят подробный обзор факторов кадровой политики, влияющих на успешность привлечения и работы иностранных топ-менеджеров в зарубежном филиале компании.

Можно выделить как положительные, так и отрицательные стороны найма иностранцев на руководящие позиции в компаниях (см. *таблицу*).

Таблица. Достоинства и недостатки найма иностранцев на руководящие позиции

Достоинства	Недостатки
Привлечение новых управленческих технологий и стандартов ведения бизнеса. Контроль деятельности российских филиалов иностранных компаний. Наличие деловых контактов и связей за пределами России. Более широкий выбор потенциальных кандидатов.	Более высокие издержки найма иностранных топ-менеджеров. Недостаточное знание российского рынка. Недостаточное знание особенностей российских стандартов ведения бизнеса. Отсутствие деловых контактов в России.

Информационная база исследования

Оригинальная база данных (БД)⁷ основана на публикациях в деловой газете «Ведомости» о назначениях руководителей на высшие позиции в компаниях, работавших в России в 1999–2009 гг. БД содержит информацию о 5771 перемещении (назначении), которые были совершены 5018 топ-менеджерами: 4385 человек попали в БД один раз, 633 человека — два и более раза (из них 539 руководителей — по 2 раза, 94 человека — от 3 до 6 раз).

Важным преимуществом используемых данных является наличие подробной информации о топ-менеджерах: в БД включались данные о гражданстве, поле, возрасте, опыте работы. Большинство представленных в БД топ-менеджеров — мужчины (84%) среднего возраста, 32–51 год

(73%), с высшим образованием. На иностранных топ-менеджеров приходится 770 назначений (13% от общего числа).

В БД содержится информация об отраслевой принадлежности компаний и наличии у них доминирующих иностранных собственников. Наиболее широко представлены банковская сфера (21% от всех назначений) и промышленность (16%), а также финансовая сфера (12%), аудиторские и консалтинговые компании (8%), страхование (7%) и агропромышленный комплекс (5%).

Наиболее полно в БД представлены крупные и публичные компании, расположенные в крупнейших городах, активно привлекающие прямые зарубежные инвестиции¹.

Основные результаты исследования

В компаниях, попавших в выборку, доля иностранных топ-менеджеров составляет 13%. Спрос на экспатов со стороны филиалов иностранных компаний, работающих в России, гораздо выше спроса со стороны российских компаний: в иностранных компаниях 32% топ-менеджеров — экспаты, при этом в российских компаниях эта доля составляет всего 8%.

В 2000–2005 гг.² (диаграмма 1) доля иностранцев в филиалах иностранных компаний колебалась в пределах 32–37%, в 2006–2007 гг. произошло снижение примерно на 10 п.п., до 25%, после чего ситуация стабилизировалась. Во второй половине 2000-х гг. иностранные компании, действующие в России, стали чаще привлекать российских топ-менеджеров взамен иностранных, то есть уровень квалификации отечественных руководителей заметно повысился; зарубежные компании, осуществляющие прямые инвестиции в России, стали переходить от стадии входа на российский рынок к расширению своего присутствия в стране.

Диаграмма 1. Динамика доли экспатов среди руководителей высшего уровня в российских и иностранных компаниях в России, %



1. Согласно исследованию половине иностранцев в 2000-х гг. приходилось на Москву, на 10 регионов-лидеров — более 80%. См.: Кузнецова О. В. Иностранные инвестиции в российских регионах: 2000-е годы // Вестник ФГУ ГРП при Минюсте России. 2009. № 1.

2. Здесь и далее данные за IV кв. 1999 г. не учитываются в связи с небольшим объемом выборки за этот период.

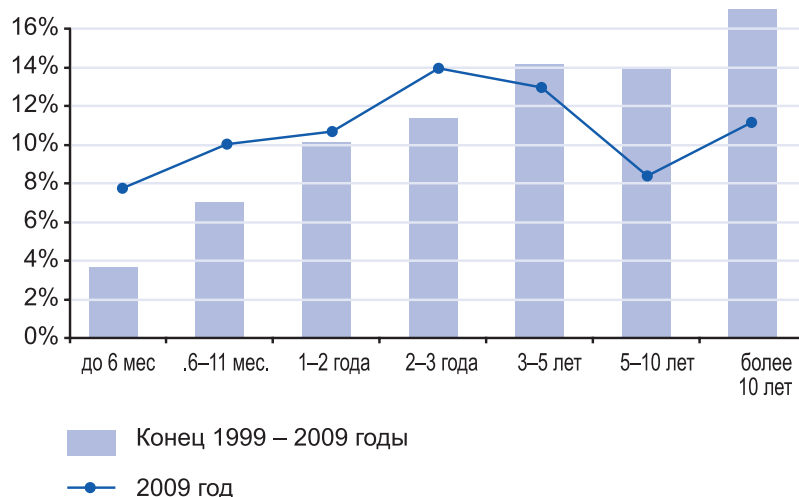
Доля женщин среди иностранных топ-менеджеров низка и составляет лишь 7%, в то время как среди российских руководителей — 17%. Это объясняется наличием двойных барьеров: женщины менее склонны к миграции, их карьерный рост часто бывает затруднен в силу наличия «стеклянного потолка»¹.

Распределение иностранных и российских топ-менеджеров довольно похоже, однако со смещением в сторону старшего поколения у последних. Доли младших и средних возрастных групп (до 40 лет) среди российских руководителей систематически превышают аналогичные доли для иностранных топ-менеджеров. Обратная ситуация начинается для возрастной группы от 40 лет, где иностранцев всегда больше, чем россиян. Лишь в возрастной группе после 60 лет выше относительная доля россиян. Средний возраст руководителей-иностранцев — 42 года, россиян — 38 лет.

Продолжительность работы на одном месте у российских сотрудников, в том числе топ-менеджеров, очень невелика: они часто переходят из одной компании в другую, пытаясь таким образом выстроить свою карьеру. Иностранные руководители реже меняют работу. Существует устойчивая связь между долей экспатов и продолжительностью работы топ-менеджера на последней позиции: чем больше продолжительность работы на последней позиции, тем выше доля экспатов (*диаграмма 2*). Среди топ-менеджеров с минимальным сроком работы на последней должности (до 5 месяцев) доля экспатов очень низкая — 3,7%. В группе руководителей с опытом работы от 6 мес. до 1 года их доля повышается до 6,5%; с опытом 1–2 года — уже 9,6%. В итоге показатель возрастает до 16,5% для группы с продолжительностью работы более 10 лет.

1. О низкой представленности женщин среди экспатов см.: Adler N. Women Managers in a Global Economy // Training and Development. 1994. April.

Диаграмма 2. Распределение доли иностранных топ-менеджеров по сроку работы на последней должности, %



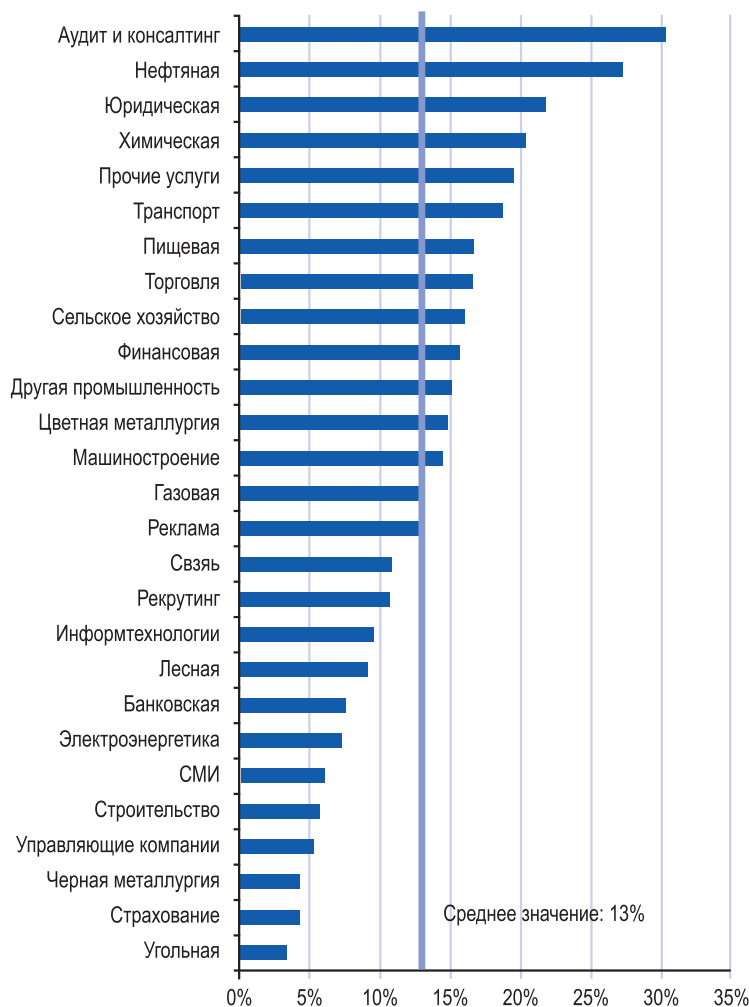
Источник: БД перемещений топ-менеджеров.

Анализ зависимости доли экспатов от продолжительности пребывания на последнем месте работы свидетельствует о том, что экспаты гораздо реже меняют работу со сравнением со своими российскими коллегами,

то есть текучесть кадров среди иностранцев значительно ниже, чем среди российских топ-менеджеров. Однако в 2009 г. прямая зависимость доли экспатов от продолжительности их работы на предыдущей позиции почти исчезает, кадровая политика приравнивается к российской. Скорее всего, это связано с желанием владельцев компаний снизить затраты на дорогостоящий иностранный руководящий персонал и тем самым оптимизировать управление фирмой.

Схожие результаты получаются при анализе динамики среднего срока работы на последней должности. Данный показатель для иностранных топ-менеджеров значительно снизился с 2000 г. до 2002 г., после чего средний срок работы увеличивался вплоть до 2006 г., когда рост сменился спадом. Динамика среднего срока работы на последней должности для российских руководителей в целом совпадает с динамикой для экспатов, с лагом (запаздыванием) около 1 года, кроме того, средний срок работы иностранных руководителей больше, чем у их российских коллег.

Диаграмма 3. Доля экспатов по отраслям, % от численности топ-менеджеров в отрасли

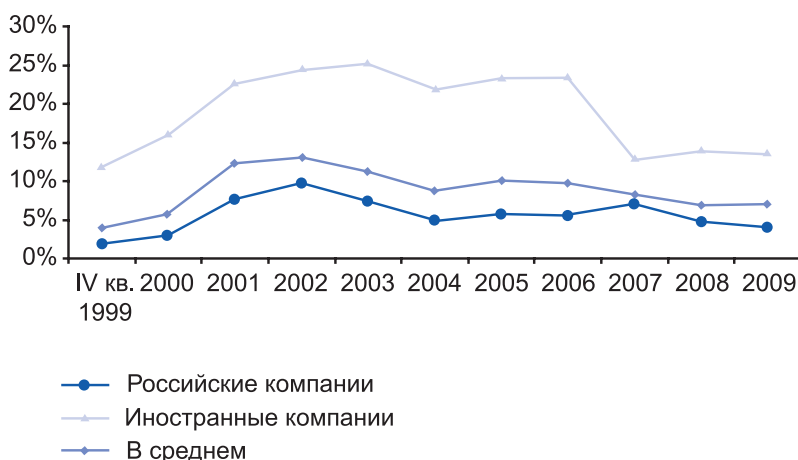


Источник: БД перемещений топ-менеджеров.

Анализ межотраслевых различий позволяет выявить сферы экономики, в которых более востребованы иностранные топ-менеджеры. Наибольшая доля иностранцев среди топ-менеджеров наблюдается в консалтинговых (30%) и юридических (22%) компаниях, а также в нефтяной (27%) и химической (20%) промышленности (диаграмма 3). На российском рынке широко представлены филиалы иностранных компаний, работающие в области аудита и консалтинга, юридической сфере, которые отдают предпочтение иностранным руководителям. В отношении предприятий нефтяной и химической промышленности ситуация иная. Вероятнее всего, эти компании стремятся использовать зарубежный опыт и выходить на мировые рынки товаров и капиталов.

Из-за специфики некоторых отраслей российской экономики затрудняется успешная адаптация иностранных руководителей: экспаты редко назначаются руководителями предприятий угольной промышленности (3%), строительной сферы (6%), черной металлургии (4%) и управляющих компаний многоотраслевых холдингов (5%). Доли иностранных топ-менеджеров между организациями финансовой и банковской сфер различаются ровно вдвое: 16% в первой против 8% — в последней. Большинство финансовых организаций создавались и ведут бизнес на основе западных стандартов, финансовые компании чаще, чем банки, привлекают иностранные инвестиции. Трудности «освоения» иностранцами банковской сферы обусловлены российским законодательством. Поэтому иностранным топ-менеджерам гораздо проще освоиться и руководить финансовыми компаниями, нежели банками.

Диаграмма 4. Динамика доли экспатов из-за границы среди экспатов, %



Источник: БД перемещений топ-менеджеров.

Анализ притока экспатов из-за границы позволяет оценить процесс привлечения новых иностранных топ-менеджеров в Россию. Доля экспатов, приехавших из-за границы на работу в Россию, среди всех экспатов, нанятых в России, резко выросла в 2000–2002 гг. (диаграмма 4). Сразу же после этого доля зарубежных экспатов начала медленно падать, происходило насыщение потребностей компаний, работающих на территории Российской Федерации в 2006–2007 гг.: с 23 до 13%. К 2009 г. эта

доля незначительно выросла. Вероятно, падение доли иностранных экспатов, нанимаемых в иностранные компании, произошло из-за насыщения российского рынка труда иностранными руководителями, а также из-за уменьшения привлекательности российского рынка труда для экспатов, что объясняется снижением прямых иностранных инвестиций в российскую экономику начиная с 2007 г., в том числе из-за мирового финансового кризиса.

Для проверки результатов анализа дескриптивной статистики проведен эконометрический анализ (посчитаны пробит-регрессии для пяти различных спецификаций), который подтвердил приведенные ранее выводы.

Список литературы

1. Кузнецов А.В. Эволюция российских ТНК: от региональных компаний к глобальным // Вестник ФГУ ГРП при Минюсте России. 2011. № 4.
2. Кузнецова О. В. Иностранные инвестиции в российских регионах: 2000-е годы // Вестник ФГУ ГРП при Минюсте России. 2009. № 1.
3. Роцин С.Ю., Худенко К.А. Трудовые отношения на иностранных предприятиях в России // Менеджмент: Век XX — век XXI: сборник статей / под ред. О.С. Виханского. М.: Экономистъ, 2004.
4. Солнцев С.А. Мобильность топ-менеджеров: инсайдеры или аутсайдеры: Препринт WP15/2008/01. М.: ГУ ВШЭ, 2008.
5. Хейфец Б.А. На сломе тренда: итоги зарубежных прямых инвестиций российского бизнеса в 2010 г. // Вестник ФГУ ГРП при Минюсте России. 2011. № 1.
6. Adler N. Women Managers in a Global Economy // Training and Development. 1994. April.
7. Bergstrand, J., Egger P., Larch M. The New Expats: Economic Determinants of Bilateral Expatriate, FDI, and International Trade Flows / Working paper, University of Notre Dame, 2008.
8. Blonigen B., Wooster R. CEO Turnover and Foreign Market Participation / NBER Working Paper № 9527, 2003.
9. Filatotchev I., Strange R., Piesse J., Lien Y.-C. FDI by Firms from Newly Industrialised Economies in Emerging Markets: Corporate Governance, Entry Mode and Location // Journal of International Business Studies. 2007. V. 38. № 4.
10. Harvey M., Moeller M. Expatriate managers: A historical review // International Journal of Management Reviews. 2009. V. 11. Iss. 3.
11. Sakho H. The role of Expatriate Managers in Global Economic Restructuring: Some Key Components and Restraints / South Bank University, London. Center for International Business Studies. Paper № 15–99, 1999.