

ISSN 0207-3676

ОБЩЕСТВО

и ЭКОНОМИКА

11-12

2013

ОБЩЕСТВО И ЭКОНОМИКА
SOCIETY AND ECONOMY

№ 11-12, 2013

Журнал учрежден академиями наук – участниками Международной
ассоциации академий наук

Выходит 12 раз в год.

Главный редактор – член-корреспондент РАН
К. Микульский

Редакционная коллегия: член-корр. АН Азербайджана **А. Алескеров**; д. э. н. **А. Алирзаев**, д. э. н. **М. Агаев**, академик НАН Беларуси **Е. Бабосов**, академик НАН Республики Армения **Г. Бругян**, член-корр. РАН. **В. Васильев**, академик НАН Украины, иностранный член РАН **В. Геец**, член-корр. НАН Кыргызской Республики **Д. Джунушалиев**, академик АН Республики Таджикистан **М. Диноршоев**, академик РАН **В. Журкин**, академик РАН **Т. Заславская**, **И. Иванов**, академик АН Республики Таджикистан **Н. Каюмов**, академик НАН Кыргызской Республики **Т. Койчуев**, **М. Королев**, академик НАН Республики Казахстан **А. Кошанов**, академик АН Азербайджана **А. Надиров**, д. филос. н., иностранный член РАН **Нгуен Зуй Куи**, академик РАН **А. Некипелов**, академик НАН Беларуси **П. Никитенко**, д. филос. н. **Ш. Нурьев**, академик НАН Грузии **В. Папава**, д. ю. н. **Я. Пугкарадзе**, д. э. н. **А. Расулев**, академик АН Молдовы **А. Рошка**, академик НИА Республики Казахстан **О. Сабден**, академик АН Азербайджана **З. Самедзаде**, академик РАН **Н. Симония**, член-корр. АН Молдовы **А. Тимуш**, д. филос. н. **О. Тогусаков**, академик АН Республики Узбекистан **Р. Убайдуллаева**, **Т. Фролова** – зам. гл. редактора, член-корр. НАН Грузии **Л. Чикава**, академик НАН Украины **Ю. Шемшученко**, д. э. н. **Е. Ясин**.

© “Общество и экономика”, 2013 г.

Перепечатка материалов без письменного разрешения редакции не допускается

СОДЕРЖАНИЕ

Александр Карпов. Социокогнитивная структура и образование в обществе знаний	5
Артемий Ямушкин. О новых тенденциях в развитии некоторых отраслей науки на современном этапе	21
Леван Миндели, Сергей Остапюк. Сопоставление динамики затрат зарубежных стран и России на развитие науки	30
Юрий Эзрох. Об оценке академической активности преподавателей	54
Николай Эйсен, Владимир Горбунов. Политэкономические аспекты реализации функций управления системой «наука–производство–потребление»	67
Ирина Букина, Виталий Маневич. Монетарные и финансовые факторы рецессии в российской экономике	85
Евгений Попов, Анна Веретенникова. Оценка развития транзакционного сектора экономики	126
Владимир Карачаровский, Гордей Ястребов. Иностранцы профессионалы в России как агенты модернизации	149
Аркадий Нехамкин, Ольга Нифаева. «Провалы рынка»: моральный аспект	166
Наталья Маковская. Адаптационная подстройка внутреннего рынка труда предприятия	172
Саябек Зиядин. Инновации, их разработка и внедрение	184
Игорь Николаев, Татьяна Марченко. Из кризиса – за счет богатых	190
Шахло Махкамова. Социально-экономический потенциал молодежи Узбекистана	228
Елена Галаева, Юлия Россикова. Реформирование пенсионного обеспечения в странах ОЭСР	232

КОНСУЛЬТАЦИЯ

Александр Евстратов, Анастасия Бережнова. Мобильный эквайринг как эффективный инструмент развития инфраструктуры рынка электронных платежных систем	248
Summary	258
Алфавитный указатель	263

© 2013 г.

Владимир Карачаровский

кандидат экономических наук, доцент
заместитель заведующего лабораторией сравнительного анализа развития
постсоциалистических обществ Национального исследовательского
университета «Высшая школа экономики»
(e-mail: vvk@hse.ru, vladimir.karacharovskiy@gmail.com)

Гордей Ястребов

кандидат социологических наук, старший преподаватель
старший научный сотрудник лаборатории сравнительного анализа развития
постсоциалистических обществ Национального исследовательского
университета «Высшая школа экономики»
(e-mail: g.yastrebov@hse.ru, gordey.yastrebov@gmail.com)

ИНОСТРАННЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЫ В РОССИИ КАК АГЕНТЫ МОДЕРНИЗАЦИИ

Одной из наболевших проблем российской экономики является проблема способности России не только наращивать макроэкономические показатели, но и качественно изменить сам механизм развития. Важнейшей гранью этой проблемы становится вопрос о субъекте модернизации, о социальных слоях общества и типах экономических агентов, обладающих заметным потенциалом влияния на характер и направленность процессов модернизации российского общества. Одним из таких малоизученных социальных слоев являются иностранные профессионалы, работающие в крупных российских компаниях (так называемые «экспаты»). Они являются носителями «культурного кода», типичного для тех обществ, которые сегодня достигли лидирующего положения в мировой эконо-

Статья базируется на материалах исследований, реализуемых при финансовой поддержке Фонда социальных исследований «Хамовники» (проект «Экспаты на российском рынке труда», 2013 г.) и Российского гуманитарного научного фонда (проект №13-03-00493а «Отечественные и зарубежные профессионалы в российской институциональной среде: взаимодействие и трансформация трудовых практик», 2013-2014 гг.). Основу информационной базы исследования составили полужформализованные интервью, проведенные участниками проекта в 2013 году с иностранными профессионалами, работающими в крупных российских компаниях и российских филиалах транснациональных компаний, представляющих широкий спектр отраслей (в частности: сектор информационных технологий, консалтинг, финансовый сектор, строительство, промышленность, FMCG и т.д.). В данной статье обсуждаются первые результаты, полученные на основе 50 интервью с иностранными профессионалами в крупнейших российских городах (Москва, Санкт-Петербург, Нижний Новгород и Новосибирск).

мике и довольно высоких гуманитарных результатов. Поэтому вопрос, который авторы ставят в настоящей работе, заключается в том, могут ли иностранные профессионалы, работающие в России, выступать, в ряду других важных групп российского общества, как субъекты российской модернизации?

Ключевые слова: модернизация, глобализация, транснациональные компании, профессионалы, иностранные профессионалы, экспаты, национальная хозяйственная культура, культура труда, культура управления, трудовые практики, ценности, установки, социальная структура, кросс-культурные исследования.

В последние несколько лет развитие российского общества и российской экономики было весьма динамичным. Безусловно, этот путь противоречив по средствам и неоднозначен по результатам, но бесспорно одно – динамика, с которой развивалась, особенно в предкризисный период, российская экономика и общество, выражалась не только в увеличении макроэкономических показателей, но и открывала новые, недоступные ранее источники роста.

И в этой связи, одним из наболевших является проблема о способности России не только наращивать макроэкономические показатели, но и качественно изменить сам механизм развития. Одна из важнейших граней этой проблемы – вопрос о субъекте модернизации, о социальных слоях общества и типах экономических агентов, обладающих заметным потенциалом влияния на характер и направленность процессов модернизации российского общества.

Одним из таких малоизученных социальных слоев являются иностранные профессионалы, работающие в крупных российских компаниях (так называемые «экспаты»). Их особенность заключается в том, что представляя собой нерезидентов страны, они при этом допущены к принятию стратегических решений в крупных компаниях, что непосредственно может отражаться на социальных и экономических показателях развития как отдельных производств, так и территориальных общностей. Кроме того, многие из них являются носителями «культурного кода» (включая тип сознания, культуру труда, практики управления), типичного для тех обществ, которые сегодня достигли лидирующего положения в мировой экономике и довольно высоких гуманитарных результатов.

Поэтому вопрос, который мы ставим в настоящей работе, заключается в том, могут ли носители иностранной культуры (в частности, иностранные профессионалы и управленцы высшего звена, работающие в российских компаниях и российских филиалах транснациональных компаний) выступать, в ряду других важных групп российского общества, в качестве субъектов российской модернизации, оказывающих на её ход заметное влияние? Вопросу о принципиальной возможности такого влия-

ния, а также о том, от чего зависит его сила, характер и направленность, посвящена наша статья.

Рост высококвалифицированной иностранной рабочей силы как следствие процессов глобализации экономики. Сегодня Россия, как и многие постсоциалистические страны, стремится привлечь больше иностранных инвестиций, что, как следствие, ведет к росту численности иностранных специалистов, контролирующей ввезенный в страну капитал. При этом накопленный мировой опыт показывает, что компании, практикующие найм сотрудников с различным культурным бэкграундом, зачастую оказываются более конкурентоспособными, чем традиционные монокультурные компании, использующие исключительно местную рабочую силу.¹ Это подтверждается исследованиями, доказывающими существование вполне определенной связи между степенью культурного разнообразия компаний и формальными показателями их конкурентоспособности или прибыльностью операций.² Причины этих преимуществ, как правило, связаны с более высокой гибкостью и открытостью к изменениям, внутренним культурным разнообразием, стимулирующим креативность и более интенсивный обмен опытом, знаниями и идеями внутри коллективов.³

Не стала исключением и Россия, в которой пик этого процесса пришелся на эпоху «нефтегазовой» стабильности первой декады 2000-х гг., создавшей благоприятную макроэкономическую конъюнктуру. По данным Росстата, в период с 2000–2011 гг. в России в 2,6 раза выросло количество организаций с участием иностранного капитала, их оборот в настоящее время – около 1/3 от общего оборота всех российских предпри-

¹ Cox T.H. *Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research and Practice*. San Francisco: Berrett-Koehler, 1993; Kirchmeyer C., McLellan J. *Capitalizing on Ethnic Diversity: An Approach to Managing the Diverse Work Groups of the 1990s* // *Canadian Journal of Administrative Sciences*. №8. 1991; Tung R.L. *Managing Cross-national and Intra-national Diversity* // *Human Resource Management*. №32. 1993.

² См., например: Townsend A.M., DeMarie S., Hendrickson A.R. *Virtual Teams: Technology and the Workplace of the Future* // *The Academy of Management Executive*. №12. 1998; Ng E.S.W., Tung R.L. *Ethnocultural Diversity and Organizational Effectiveness: A Field Study* // *The International Journal of Human Resource Management*. №9. 1998.

³ Mowshowitz A. *Virtual Organization* // *Communication ACM*. №40. 1997; Snow C.C., Snell S.A., Davison S.C., Hambrick D.C. *Use Transnational Teams to Globalize your Company* // *Organizational Dynamics*. №32. 1996; Maznevski M.L. *Understanding our Differences: Performance in Decision-making Groups with Diverse Members* // *Human Relations* №47. 1994; Watson W.E., Kumar K., Michaelson L.K. *Cultural Diversity's Impact on Interaction Process and Performance: Comparing Homogeneous and Diverse Task Groups* // *Academy of Management Journal*. №36. 1993; Marquardt M.J., Horvath L. *Global Teams: How Top Multinationals Span Boundaries and Cultures with High-speed Teamwork*. Palo Alto, CA: Davies-Black, 2001.

ятий, а среднесписочная численность работников составляет 3,4млн человек, что составляет почти 4,5% экономически активного населения.

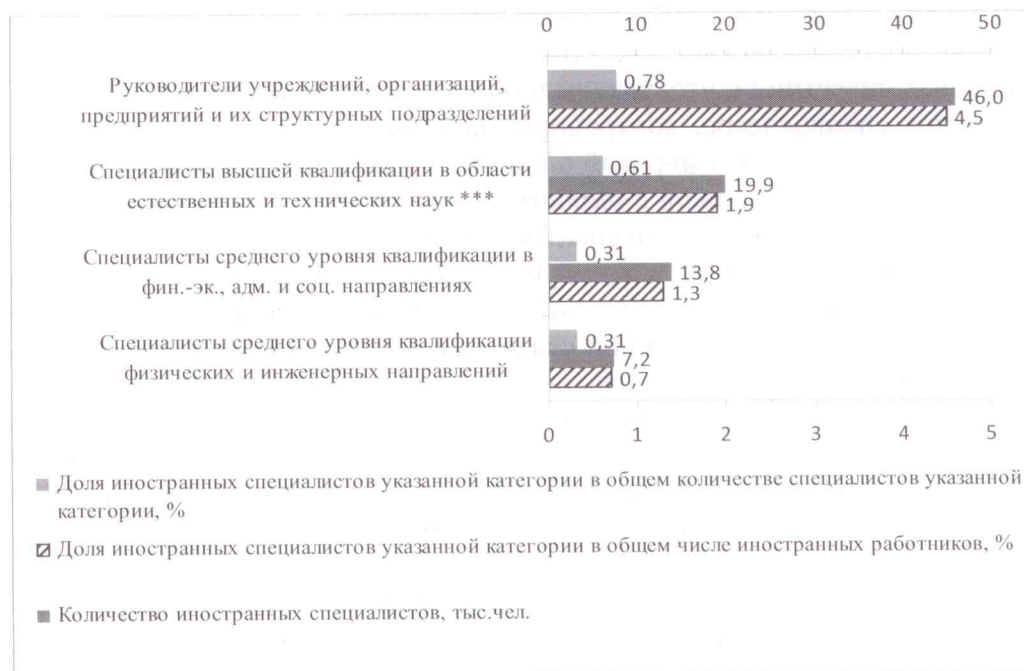


Рис. 1. Социально-профессиональная структура экспатов в России * **

* Составлено по данным Росстата и ФМС

** В соответствии с общероссийским классификатором занятий (ОКЗ)

*** Включая физиков, химиков, математиков, статистиков, ИТ-специалистов, инженеров, архитекторов и специалистов родственных профессий

В настоящее время в России работают 46 тыс. иностранцев на постах руководителей предприятий, организаций и их структурных подразделений, около 20 тыс. специалистов высшего уровня квалификации (если учитывать специалистов в области естественных и инженерных наук) и 21 тыс. работников среднего уровня квалификации (в области физических и инженерных направлений, в финансово-экономической, административной и социальной областях). Во всех случаях их количество составляет не более 1% от числа занятых в соответствующих профессиональных группах в российской экономике. При этом управленцы и специалисты высшего уровня квалификации составляют примерно 6,4% от всей иностранной рабочей силы в России (см. рис. 1).

Официальные статистические данные позволяют оценить и распределение экспатов по регионам РФ. Соответствующая картина по двум ос-

новным, интересующим нас группам (специалистам высшего уровня квалификации и управленцам) представлена на рис. 2.

Нетрудно заметить, что Россия отличается высокой региональной концентрацией высококвалифицированной рабочей силы. Так, в Москве сконцентрировано около 40% всех зарубежных управленческих кадров и 35% специалистов высшего уровня квалификации. Около 8% всех управленцев и высококвалифицированных иностранных специалистов работают в Московской области. В С.-Петербурге сконцентрировано порядка 12% всех управленческих кадров и 4% специалистов высшей квалификации.

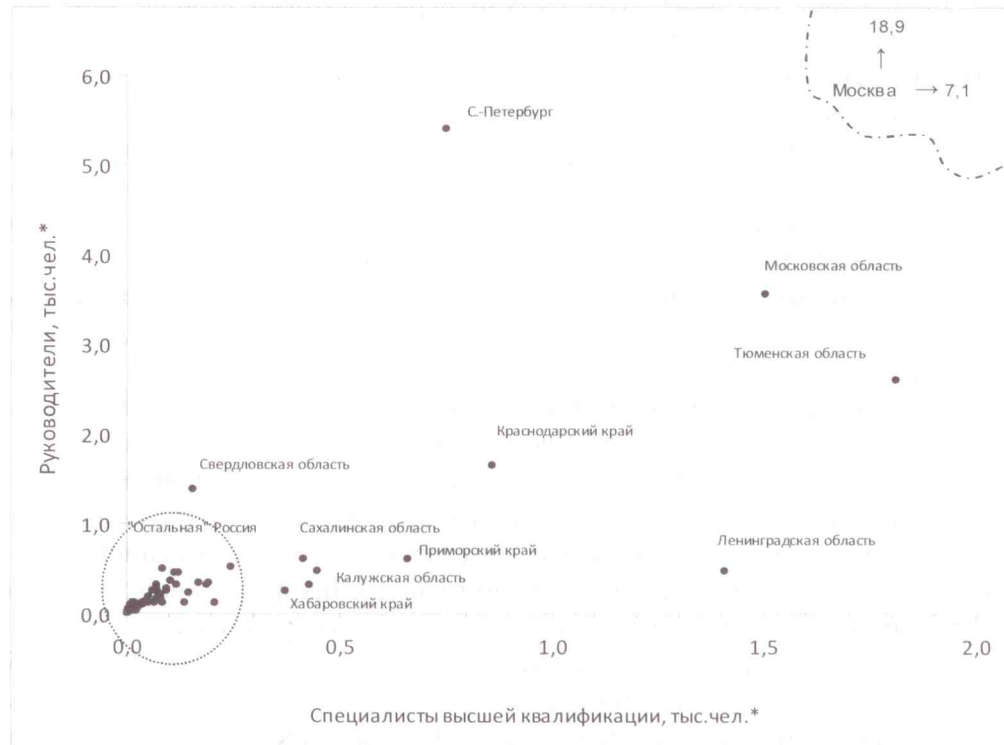


Рис. 2. Российская карта занятости иностранных профессионалов (экспатов)

* Введённые обозначения:

«Руководители» – руководители учреждений, организаций, предприятий и их структурных подразделений (служб) в соответствии с общероссийским классификатором занятости (ОКЗ)

«Специалисты высшей квалификации» – специалисты в области естественных и инженерных наук в соответствии с ОКЗ.

Источник: Росстат, ФМС

Таким образом, на Москву, Московскую область и С.-Петербург приходится около 60% всех работающих в России иностранных профес-

сионалов, занимающих руководящие позиции в компаниях либо занятые высококвалифицированным умственным трудом. Далее с большим отрывом следуют Краснодарский край, Тюменская, Ленинградская, Калужская, Свердловская, Сахалинская область, Красноярский и Приморский край. В этих регионах работает ещё около 23% экспатов интересующих нас профессиональных групп.

Иностранцы профессионалы в России. Как уже было отмечено, внимание к иностранным профессионалам, работающим в России на высших и средних позициях в должностной структуре крупных компаний, привлекает тот факт, что, будучи нерезидентами страны, они при этом допущены к принятию стратегических решений в крупных компаниях, что непосредственно может отражаться на социальных и экономических показателях развития как отдельных производств, так и целых территориальных общностей. Кроме того, иностранные профессионалы являются носителями инокультурного кода, который может оказаться более привлекательным и полезным, по сравнению с культурным кодом, воспроизводимым «принимавшей» институциональной средой.

Это позволяет говорить о потенциальном влиянии, которое экспаты могут оказать на характер и направленность процессов социокультурной и социально-экономической модернизации в России. Ответ на этот вопрос отнюдь неоднозначен, прежде всего потому, что сами экспаты представляют собой внутренне довольно неоднородный социальный слой.

Наша задача состоит в том, чтобы понять, есть ли основания включить экспатов в число тех социальных групп, в которых современные исследователи ищут альтернативный государству субъект российской модернизации – таких как «новый средний класс», профессионалы, занятые в отраслях новой экономики («информационные работники»), инновационные предприниматели и т.д.¹ Может ли этот новый социальный слой российского общества при определенных условиях оказаться способным внести вклад в преобразование российской экономической культуры, в её переход к новым устойчивым формам, более отвечающим современным экономическим и технологическим вызовам?

Если говорить более широко – мы обращаемся к поиску ответа на вопрос о принципиальной возможности достижения незападными обще-

¹ См., в частности: Тихонова Н. Е. Особенности российских модернистов и перспективы культурной динамики в России // *Общественные науки и современность*. 2012. № 2. С. 38-52; Тихонова Н.Е., Мареева С.В. *Средний класс: теория и реальность*. М.: Альфа-М, 2009. С.261-280; Шкаратан О.И. *Социально-экономическое неравенство и его воспроизводство в современной России*. М.: ОЛМА Медиа Групп, 2009. С.354-370; Карачаровский В.В. *Экономическая мотивация и инновационные процессы* // *Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование*. 2011. Т. 4. № 6.

ствами не только материальных, но и креативных, гуманитарных результатов, достигнутых в западноевропейских странах, за счет освоения свойственных западным обществам трудовых и управленческих практик, культурных норм, типа сознания.

Отметим, что в настоящей работе мы не ставим вопрос о том, какие конкретно полезные социокультурные образцы российский профессионал мог бы почерпнуть у своих иностранных коллег. Здесь мы задаемся лишь вопросом о том, могут ли экспаты в принципе сыграть роль агента модернизации, по крайней мере, в том ключе, в котором они сами воспринимают свою миссию в России:

«Западные компании хотят распространить свое влияние, вот почему они посылают их (экспатов – прим. авторов). Они хотят оказывать влияние на местные филиалы, прививая западный тип сознания. Цель состоит в том, чтобы создать условия, при которых будущие лидеры будут уже из числа русских» (США, менеджер отдела исследований и разработок FMCG-компании).

Отдельный вопрос – что нужно менять в российской экономической культуре и что можно в ней изменить? В этом смысле экспаты могут выступать не столько как агенты изменений, сколько как независимый внешний источник информирования нас о том, какими мы являемся на самом деле. Действительно, анализ восприятия российской культуры труда и управления иностранными профессионалами, работающими в России длительное время и имеющими возможность наблюдать нашу жизнь и работу изнутри, позволяет выявить набор тех характеристик российской хозяйственной культуры, которые близки к инвариантным, – своего рода её «немодернизируемое» ядро. В частности, можно довольно четко очертить комплекс суждений экспатов (независимо от принадлежности экспата к тому или иному классу или национальности) о характеристиках русских, которые совпадают с результатами исследований русского национального характера 10-20 летней давности.¹

Среди таких примеров – часто упоминаемая пассивность и безразличие к делам компании. Это очень близко к тому, что Н. Лосский обозначал как безразличие к «средней области» культуры:²

«Мы, насколько это возможно, попытались «зарядить» организацию энергией, поскольку люди были очень пассивны» (Великобритания, советник председателя правления банка).

«Если у нас клиент опаздывает, я постоянно сам готов оставаться и ждать его. Он ведь приносит деньги – подождем полчаса-час, ничего страшного».

¹ Обзор результатов исследований русской культуры труда и управления был дан нами в работе: Шкаратан О. И., Карачаровский В.В. Русская трудовая и управленческая культура: опыт исследования в контексте перспектив экономического развития // Мир России: Социология, этнология. 2002. Т. 11. № 1.

² Лосский Н.О. Условия абсолютного добра. М.: Республика, 1991. С.56.

го. Но вот удивительно – до моего прихода такого не было! В 17:45 ... все уходят домой, всё безразлично – “приходите завтра”» (Ближневосточное государство, руководитель отдела продаж в торговой компании)

Ещё одна хорошо знакомая нам черта – отношение к работе, в котором проскальзывают столь давно отмеченные исследователями черты «этики праздности» («время – не деньги, время – праздник»)¹:

«В порядке вещей, что работники (в России – прим. авторов) опаздывают на работу и уходят с работы раньше, чем положено. Люди уходят в отпуск на 4 недели, тогда как люди в США не ушли бы в отпуск вообще. Русские гораздо более расслабленно относятся к работе». (США, аналитик финансового отдела в банке)

«Каждый второй день у кого-нибудь из сотрудников день рождения. Весь офис на них собирается, но тратить на это целый час непозволительно. Я запретил это делать своим сотрудникам» (Германия, представитель топ-менеджмента рекрутингового агентства).

Есть случаи, когда экспаты позволяют с неожиданной стороны взглянуть на, казалось бы, несомненные достоинства российского работника – например, высокую работоспособность и одержимость целью:

«Они (русские – прим. авторов) фанатичны в получении результатов. Если вы дадите им задачу, они её решат. Они посвящают себя работе. 23.00 пятницы, а люди ещё на работе. Однажды я забыла на работе сумку и, вернувшись, обнаружила, что они ещё продолжали работать. Тут два варианта: либо вы фанатично преданы работе, либо вы абсолютно неэффективны» (США, менеджер отдела исследований и разработок FMCG-компании).

Можно выделить ряд часто повторяющихся суждений, которые выводят нас на комплекс устойчивых черт российской хозяйственной культуры, мало зависящих от смены социально-экономического уклада, – например:

- в культуре труда: неработающая установка «время – деньги» (в противовес этому, доминирование ряда альтернативных установок, например: «время – праздник»), высокая выносливость и терпение, склонность к авральному труду, нежелание брать инициативу в свои руки, несклонность брать на себя высокую ответственность и риск, высокая зависимость от мнения руководства, определенная замкнутость самооценок (из интервью: «русские уверены в своих способностях, но им не приходится в голову оценивать себя в сравнении»), большая эффективность личного примера начальника, чем установленных правил;

- в культуре управления: жесткий стиль руководства, бюрократизм как приоритет в решении задач, как своего рода ритуал, дающий ощущение устойчивого движения вперёд (например, заниматься бумагами, а не

¹ См.: Миронов Б.Н. Отношение к труду в дореволюционной России // СОЦИС. 2001. № 10. С. 100-103.

стратегическими вопросами – не воспринимается как потеря времени или как упущенные альтернативные возможности), культура наказания превагирует над культурой диалога.

В ряде случаев очевидна противоречивость наблюдений экспатов – сравните, например, тезисы о «расслабленном отношении русских к работе» и «фанатичной преданности русских работе». Понятно, что это зависит и от категории работников, и от характера труда, и от целого ряда других факторов. Это тема для отдельного пристального анализа. В данном случае мы лишь хотим показать, что иностранные профессионалы могут выполнять функцию выявления оригинальных черт «принимающей» культуры, *«маркировать» те качества, с которыми в аналогичных производственных ситуациях они не сталкиваются в своих странах.*

Иностранные профессионалы в России как коллективный субъект модернизации: реальность или миф? Модернизационный потенциал слоя иностранных профессионалов и управленцев в значительной мере определяется характерными для них адаптационными стратегиями, которые предопределяют уровень их культурной ассимиляции. В соответствии с теорией ролевых трансформаций Н. Николсона можно выделить четыре вида адаптационных стратегий: ¹ 1) пассивное принятие новой роли (*replication*); 2) адаптация к новой роли через изменение поведения и внутренних установок (*absorption*); 3) активная трансформация роли без изменения внутренних установок (*determination*); 4) поиск нового равновесия через трансформацию роли и внутренних установок (*exploration*). Существуют и другие классификации адаптационных стратегий индивидов в сфере межкультурных взаимодействий, но во всех случаях набор этих стратегий отражает спектр возможных исходов конфликта между старой и новой культурной идентичностью, показывающих, нормы какой из взаимодействующих культур одерживают верх – нормы «принимающей» культуры или нормы, привносимые представителями иной культуры.²

В нашем случае удается четко показать, что экспаты, имеющие разное социальное происхождение, занимающие разные позиции в должностной структуре организаций, радикально различаются по способности влиять на «принимающую» культуру, включая как глубину, так и направленность этого влияния.

¹ Nicholson N. A Theory of Work Role Transitions // Administrative Science Quarterly. 1984. № 29.

² Berry J. W., Kim U., Minde T. & Mok, D. Comparative studies of acculturative stress // International Migration Review. 1987. No. 21(3); Furnham A., Bochner S. Culture Shock. Psychological reactions to unfamiliar environments. – London, New York: Methuen, 1986.

Можно выделить три категории работающих в России иностранцев, обладающих принципиально разным потенциалом влияния. Условно обозначим их «первая», «вторая» и «третья» категории. Во многом это деление отражает точку зрения самих экспатов.

Первую категорию образуют высокопоставленные экспаты, которых вместе с их семьями полностью обеспечивает и обслуживает их зарубежная компания. Эта категория иностранных профессионалов, как правило, находится «вне общества» (*out of society*), они абсолютно не интегрированы в «принимающую» культуру. Более того, эта «неинтегрируемость» является одной из базовых установок их иностранных работодателей.

Показательное суждение: “...*их работа (работа экспатов обсуждаемой нами категории – прим. авторов) не является интегрированием, как раз наоборот – их задача оставаться не интегрированными... иначе они не смогут реализовать политику компании. ... Человек, которому платят больше 2000\$ в неделю, в любом случае будет уважать стратегию компании больше, чем интересы России*” (Великобритания, представитель топ-менеджмента специализированного издания).

Влияние этой категории экспатов двояко. С одной стороны, их взаимодействие с российскими профессионалами максимально затруднено, что может сказываться на эффективности ретрансляции новых культурных норм. С другой стороны, они представляют собой тип носителей западной культуры, наименее подверженных влиянию со стороны «принимающей» культуры. Можно сказать, они сохраняют «чистоту» своего культурного кода.

Вторую категорию составляют управленцы среднего звена или высокооплачиваемые профессионалы в российских компаниях, а также владельцы собственного бизнеса в России. Эти категории иностранных профессионалов лишены прямой финансовой поддержки своих зарубежных работодателей, суть их работы в России – предоставление услуг местному населению и, таким образом, они существенно зависят от отношения к себе со стороны этого населения. Эти группы профессионалов отличаются существенно более гибкой линией поведения в сфере межкультурных взаимодействий. Их способ адаптации ближе всего к стратегии внешних изменений без изменения внутренних установок (“*determination*”). Это наиболее ценный тип экспатов с точки зрения передачи и закрепления новых элементов культуры. Они способны сохранить неизменной собственную ментальность, но при этом хорошо приспосабливаются к взаимодействию с представителями «принимающей» культуры, проявляя там, где это необходимо гибкость и применяя правильные подходы для убеждения и демонстрации «нужных» образцов поведения и деятельности.

Пример вынужденных изменений: *«Есть одна вещь, которой вас учит Россия – она учит вас быть терпеливыми. Запас вашего терпения заметно возрастает»* (США, менеджер отдела исследований и разработок FMCG-компании).

Однако такое влияние может быть как рациональным, так и неосознанным.

Пример неосознанных изменений: *«Я не вижу в себе этих изменений, но люди со стороны говорят, что я действительно стал похожим на русских»*. (Япония, консультант компании, предоставляющей аудиторские и консалтинговые услуги).

Третья категория – это профессионалы или владельцы малого и среднего бизнеса в России, которые были так или иначе связаны с Россией в прошлом (например, получали высшее образование). Они, как правило, уже давно живут в России и весьма успешно играют по установленным здесь правилам. Эта категория экспатов, по-видимому, имеет наименьший потенциал влияния на «принимающую» культуру, напротив, больше подвергаясь воздействию с её стороны. Во многом это их рациональный выбор, который хорошо демонстрирует стратегию адаптации к новой роли через активное изменение поведения и внутренних установок (по терминологии Н. Николсона: “absorbtion” или “replication”).

Характерный пример:

Вопрос: «Скажите, есть ли какие-либо особенности поведения русских, которые Вам кажутся непонятными, может быть, мешают в работе?» – *Ответ: «Я уже, скорее, вижу как русский. Если бы мне задали этот вопрос, когда я только приехал, тогда бы я бы, наверно, заметил всё это»*.

Вопрос: «Какая у Вас сейчас религиозная принадлежность?» – *Ответ: «Не знаю (смеется)... от погодных условий зависит»* (Североафриканское государство, ведущий инженер в строительной компании).

Наряду с социальным составом, важнейшей характеристикой при анализе потенциала экспатов как коллективного субъекта модернизации является их этнонациональный состав, их распределение по странам эмиграции. Этот разрез в характеристиках иностранной рабочей силы важен потому, что различные страны представляют собой весьма непохожие «типы капитализмов». Экспаты из этих стран могут отличаться степенью социальной адаптивности и близостью установок с представителями «принимающей» культуры, от чего напрямую зависит их роль для принимающей культуры. Кроме того, отдельные исследования показывают, что разные культуры реализуют свои сравнительные преимущества в разных обстоятельствах, а это, в свою очередь, имеет высокое прикладное значение в сфере организации и управления.¹

¹ Shamir B., Melnik Y. Boundary Permeability as a Cultural Dimension. A Study of Cross Cultural Working Relations between Americans and Israelis in High-Tech Organizations // International Journal of Cross-Cultural Management. 2002. №2.

Таблица 1

**Численность отдельных групп иностранных работников в России
по странам эмиграции, тыс. чел. ***

Страна, регион	Период	2000	2005	2008	2009	2010	2011
СНГ		106,4	343,7	1780,0	1645,1	1246,9	1621,1
США		1,8	2,9	5,0	5,0	4,3	1,7
Европейский союз		22,5	20,4	35,9	35,3	30	13,0
<i>в том числе:</i>							
Великобритания		1,6	2,2	5,4	5,2	4,5	1,5
Германия		1,4	2,1	5,2	5,9	5,2	2,2
Италия		0,6	0,9	2,1	2,3	2,1	0,9
Финляндия		2,0	1,3	2,0	1,9	1,6	0,6
Франция		1,1	1,6	4,1	4,3	3,8	2,0
Другие страны		84,4	338,3	609,1	542,0	362,0	140,2
<i>в том числе:</i>							
Китай		26,2	160,6	281,7	269,9	186,5	69,5

Примечания: * Составлено по данным Росстата и ФМС

Если рассматривать распределение работающих в России иностранных специалистов по странам эмиграции в Россию, то наиболее важно обратить внимание на страны и регионы, являющиеся лидерами мировой экономики – США и страны ЕС. С высокой вероятностью можно предположить, что экспаты из этих стран представляют собой высококвалифицированных специалистов либо специалистов, занимающих руководящие посты на предприятиях (табл. 1).

Наибольшая часть высококвалифицированных иностранных специалистов приезжают в Россию из США, Великобритании, Германии и Франции. Эти же страны являются лидерами по иностранным инвестициям в российскую экономику. Анализ показывает, что термин «запад» совершенно неправомерен, как только мы пытаемся зафиксировать степень единообразия представителей этих стран, с одной стороны, по способу их «вхождения» в «принимающую» культуру, с другой стороны, по направленности влияния на «принимающую» культуру. Это подтверждают сами экспаты.

Характерное суждение: *«Все эти сообщества иностранцев довольно дезинтегрированы, раздроблены на части... У всех свои обстоятельства, условия – очень трудно объединить всех вместе. ... Например, западные европейцы (имеются в виду европейцы, представляющие разные страны Европы, – прим. авторов) настолько отличаются друг от друга, а американцы тем более. Совершенно, абсолютно дикие люди в этом плане (имеется в виду: в плане преодоления собственных межкультурных барьеров – прим.авторов)! Нет одного ти-*

на вообще, они абсолютно разные. Даже с англичанами их нельзя объединить, потому что культура настолько разная...» (Великобритания, представитель топ-менеджмента специализированного издания).

Таким образом, сообщество экспатов в России довольно разнородно по этнонациональному и этот факт ослабляет экспатов как коллективный агент влияния. Яркую иллюстрацию существенных различий представителей этих стран с точки характеристик деловой (хозяйственной) культуры дают исследования Г. Хофштеда.¹ Опираясь на его оценки, можно заключить, что сосредоточенный в России состав экспатов чрезвычайно неоднороден с точки зрения культурных ориентиров, что ограничивает его потенциал как коллективного агента влияния и говорит об отсутствии единого направления модернизации, которое он мог бы задать в российском обществе, если бы не эта культурная неоднородность (см. табл. 2).

Таблица 2

Сопоставление на основе индикаторов Г. Хофштеда деловых культур стран мира, профессионалы из которых наиболее представлены в России²

	Дистанция власти (PDI)	Избегание неопреде- ленности (UAI)	Индиви- дуализм (IDV)	Долгосроч- ная ориен- тация (LTO)
Великобритания	35	35	89	25
Германия	35	65	67	-
Россия	93	95	39	-
США	40	46	91	29
Финляндия	33	59	63	-
Франция	68	86	71	39
Япония	54	92	46	80

Составлено по: Hofstede G. Culture's Consequences: Intern Differences in Work-Related Values. L.: Sage, Beverly Hills, 1980. P.315; Hofstede G. Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations. Second Edition, Thousand Oaks CA: Sage Publications, 2001. P. 500-502.

Отметим, однако, что если с 2000 по 2008 гг. число иностранных специалистов из этих стран устойчиво росло, увеличившись в 2,5 раза (США) и в 1,6 раза (ЕС), то кризис привел к началу обратного процесса – к значительному оттоку представителей этих стран, – к настоящему времени их число фактически вернулось к уровню начала 2000 года. Так, с 2008 по 2011 гг. из России уехало более 66% специалистов из США и

¹ Hofstede G. Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations. Second Edition, Thousand Oaks CA: Sage Publications, 2001.

² См. также: Латова Н.В., Латов Ю.В. Этнометрические подходы к сравнительному анализу хозяйственно-культурных ценностей // Вопросы экономики. 2008. № 5.

