

---

---

# ЭКОНОМИСТ

---

---

**ДЕМАГОГИЯ ПРОТИВ  
НОВОЙ ИНДУСТРИАЛИЗАЦИИ, ИЛИ  
ПОПЫТКА С НЕГОДНЫМИ СРЕДСТВАМИ**

**О ВСЕРОССИЙСКОМ  
ЭКОНОМИЧЕСКОМ СОВЕЩАНИИ  
ПО НОВОЙ ИНДУСТРИАЛИЗАЦИИ**

**ИСПЫТАНИЕ СОБСТВЕННОЙ ТЕОРИЕЙ**

**ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА  
И СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ  
ЭКОНОМИКИ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

**№ 7**

---

**2014**



# ЭКОНОМИСТ

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

Издается  
с марта  
1924 года

До июля 1991 года выходил под названием «Плановое хозяйство»

## СОДЕРЖАНИЕ

### ДИСКУССИЯ ПО НОВОЙ ИНДУСТРИАЛИЗАЦИИ

- Вечканов Г.** – Демагогия против новой индустриализации, или попытка с негодными средствами ..... 3
- Тарандо Е.** – О Всероссийском экономическом совещании по новой индустриализации ..... 6
- Корняков В.** – Испытание собственной теорией ..... 8

### АНАЛИЗ, ВЫВОДЫ, ПРЕДЛОЖЕНИЯ

- Горелов Н., Кораблев А., Синов В.** – Производительность труда и стратегия развития экономики Санкт-Петербурга ..... 12
- Попов Е., Веретенникова А.** – Структура и размер трансакционного сектора ..... 21
- Уланов В.** – Измерение результатов стратегического развития сырьевых компаний ..... 33

### ВОПРОСЫ ТЕОРИИ

- Джаншанло Р.** – Современная экономическая теория и реальность ..... 39

№ 7

Июль

Москва

2014

## ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ

- Ахметжанов Б., Шохор М.** – О разнице в прибыли при вертикально-интегрированной и дезинтегрированной форме производства ..... 47

## ДЕНЕЖНО-КРЕДИТНАЯ ПОЛИТИКА

- Зорин К.** – Таргетирование параметра  $\lambda(M)$  -  $\lambda(\text{ВВП})$  как возможный режим мегарегулятора в России ..... 53

## ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

- Антюшина Н.** – Северная Европа: формула успеха (североевропейская модель в действии) ..... 63

## ИССЛЕДОВАНИЯ

- Карачаровский В.** – О восприятии России иностранными специалистами ..... 74

## ЭКОНОМИКА СНГ

- Мирзакаримова М.** – Меры формирования эффективной занятости в Узбекистане ..... 85

## КРИТИКА И БИБЛИОГРАФИЯ

- Голубцов А.** – Исследование проблемы собственности ..... 91

© Все права защищены. Ни настоящее издание, ни какая-либо его часть не подлежат воспроизведению и распространению в любой форме или любыми средствами: электронными, механическими, фотокопированием, сканированием и т.п. – без предварительного разрешения редакции журнала «Экономист».

# О ВОСПРИЯТИИ РОССИИ ИНОСТРАННЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ<sup>1</sup>

В. Карачаровский,

канд. экон. наук, доцент НИУ ВШЭ

Одной из важнейших сторон процесса внешнеэкономической либерализации и открытости стал рост присутствия в отечественной экономике иностранных специалистов и управленцев. С одной стороны, они допущены к принятию или выработке стратегических решений в крупных компаниях и соответственно обладают высоким потенциалом влияния, с другой – являются носителями иных для нашей страны ценностей и экономической культуры. При этом слой иностранных специалистов весьма неоднороден и при различных условиях может оказывать диаметрально противоположное влияние на отечественные компании. Какую роль он играет сейчас и может сыграть в будущем исходя из присущих ему социальных и мировоззренческих характеристик?

*Объективные предпосылки роста присутствия иностранных специалистов.* Одной из предпосылок видится удачная экспортно-сырьевая конъюнктура, которая начала складываться с 2000-х гг. Это сделало экономику привлекательной для иностранного капитала (таблица 1).

В сопоставимых ценах объем ВВП рос темпами, превосходящими динамику ведущих мировых держав. Причем эта тенденция проявилась и в период мирового финансового кризиса. Сказанное можно проиллюстрировать, сравнивая показатели кризисного периода: например, 2009 г., на который пришлось основная волна кризиса, с показателями середины 2000-х гг. – возьмем 2005-й. В 2009 г. ВВП России составил в сопоставимых ценах 114% уровня 2005 г., тогда как в США и Великобритании – 101%, Германии – 103, Франции – 102, Японии – 97%.

Посткризисное восстановление отечественной экономики также шло относительно более высокими темпами: например, в 2012 г. ВВП в сопоставимых ценах вышел на уровень 128% по отношению к 2005 г., тогда как в большинстве промышленно развитых стран соответствующий показатель варьировал в диапазоне 103-111%.

Интерес демонстрируют и показатели иностранных инвестиций. За период 2000-2013 гг. поступление иностранных инвестиций в экономику в фактически действовавших ценах увеличилось более чем в 15 раз (в том числе в 2005 г. – в 3,5 раза), хотя это и происходило на фоне изменения их структуры – в частности, при постепенном снижении доли прямых инвестиций. При этом объем накопленных иностранных инвестиций последние 4-5 лет устойчиво сохраняется на уровне 18-20% ВВП.

Наряду с этим очевидно увеличение в экономике количества организаций с участием иностранного капитала. В 2000-2012 гг. их число выросло в 2,4 раза, а их оборот составляет около трети оборота всех работающих в стране организаций (в 2012 г. – 31,2%). При этом среднегодовая численность занятых в организациях с иностранной и совместной собственностью составила в 2012 г. 5,1% среднегодовой численности занятых в экономике. Данные табл. 1 показывают, что отмеченный факт не является ситуационным, а напротив, устойчиво воспроизводится от года к году.

Таким образом, изменения, происходящие в этом сегменте организаций, способны заметно менять облик экономики и направление ее развития.

Таблица 1

**Некоторые макроэкономические показатели  
и показатели иностранного участия в экономике (2006-2012 гг.)**

	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.
Темпы роста ВВП в постоянных ценах (2005 г. = 100%) .....	108	117	124	114	119	124	128
Сравнительные данные по отдельным странам:							
США .....	103	105	104	101	103	105	108
Великобритания .....	103	106	105	101	103	104	104
Германия .....	104	107	107	103	107	110	111
Франция .....	103	105	105	102	103	105	105
Япония .....	102	104	104	97	102	101	103
Поступление иностранных инвестиций в экономику, млрд. долл. ....	55,1	120,9	103,8	81,9	114,7	190,6	154,6
из них прямые инвестиции .....	13,7	27,8	27,0	15,9	13,8	18,4	18,7
Накопленные иностранные инвестиции, млрд. долл. ....	142,9	220,6	264,6	268,2	300,1	347,2	362,4
отношение к ВВП, % .....	14,0	16,8	15,9	21,7	19,7	18,3	18,2
Рост числа организаций с участием иностранного капитала по отношению к 2000 г., раз .....	1,9	2,1	2,2	2,2	2,2	2,6	2,4
Доля занятых в организациях с иностранной и совместной собственностью в среднегодовой численности занятых в экономике, % .....	4,0	4,3	4,7	4,7	4,8	5,0	5,1
Доля оборота организаций с участием иностранного капитала в общем обороте организаций в экономике, % .....	28,9	28,3	29,8	29,3	38,7	33,9	31,2

*Источник:* составлено по данным Росстата.

\* Справочно: в 2013 г. поступление иностранных инвестиций в экономику составило 170,2 млрд. долл., в том числе прямых инвестиций – 26,1 млрд. долл., объем накопленных инвестиций – 384,1 млрд. долл. (18,1% ВВП).

*Иностранные специалисты на рынке труда.* Рост иностранного капитала в экономике приводит и к увеличению аппарата иностранных специалистов, контролирующего ввезенный капитал.

Данные о распределении работающих в России иностранных специалистов по странам эмиграции, а также изменении их интереса к работе в России в 2000-е гг. представлены на рисунке. Количество работающих иностранных профессионалов плавно возрастало с 2000 г., сменившись в 2004-2005 гг. бурным всплеском интереса, который продолжался до активной фазы мирового финансового кризиса в 2008-2009 гг. Так, в 2000-2008 гг. число иностранных специалистов из Великобритании, Германии, Франции, Италии выросло в 3,5-4 раза, из США – почти в 3 раза.

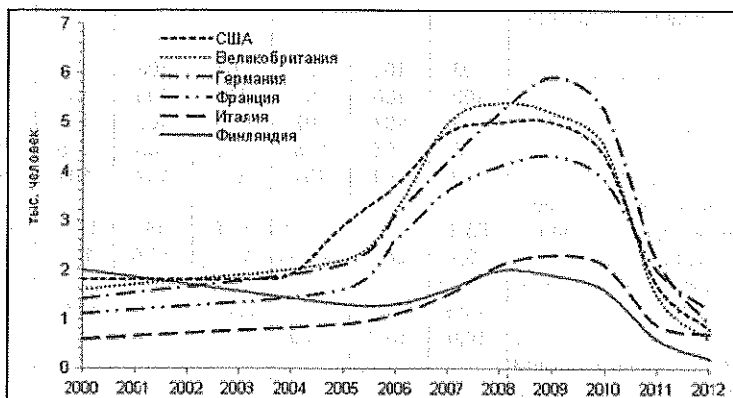
Активная фаза мирового финансового кризиса в 2008-2009 гг. накладывает существенный отпечаток на этот процесс, разворачивая его в обратном направлении. С 2008 г. количество иностранных специалистов из стран-лидеров мировой экономики, официально работающих в России, начало сокращаться, упав к 2013 г. ниже уровня 2000 г.

По данным статистики, в 2012 г. в России работало 0,8 тыс. граждан

США (в 2000 г. – 1,8 тыс. человек), подданных Великобритании – 0,6 тыс. человек (в 2000 г. – 1,6 тыс. человек), граждан Германии – 0,9 тыс. человек (в 2000 г. – 1,4 тыс. человек). Если рассматривать все страны ЕС, то в период 2008-2012 гг. число специалистов из этих стран, официально работающих в России, сократилось в 4,6 раза – с 35,3 до 7,8 тыс. человек, что почти в 3 раза ниже, чем было в 2000 г.

График 1

Изменение количества иностранных работников  
(из стран ЕС и США) в России в 2000-2012 гг.



Источник: составлено по данным Росстата за 2000, 2005-2012 гг., для США – по данным за 2000, 2003-2012 гг.

Таким образом, анализ современных тенденций на рынке высококвалифицированной иностранной рабочей силы дает неоднозначную картину. С одной стороны, до 2008-2009 гг. можно было наблюдать устойчивый и быстрый рост интереса иностранных компаний и инвесторов к России, что выразилось в значительном притоке иностранных профессионалов и управленцев. Вместе с тем на рубеже 2008-2009 гг. тенденция изменилась, и в последние 4-5 лет наблюдается сокращение количества иностранных профессионалов из ЕС и США, которые фиксируются статистикой как имеющие официальное разрешение на работу.

На диаграмме 1 представлена социально-профессиональная структура иностранных специалистов. На конец 2012 г. в стране работало 41,3 тыс. иностранцев на постах руководителей, предприятий, организаций и их структурных подразделений и 20,9 тыс. иностранных специалистов высшего уровня квалификации (если учитывать специалистов в области естественных и инженерных наук). Наряду с этим в области физических и инженерных направлений занято 23,5 тыс. работников среднего уровня квалификации и еще 12,9 тыс. работников среднего уровня квалификации – в финансово-экономической, административной и социальной областях.

Обратим внимание, что управленцы всех уровней составляют 0,7% общего числа управленцев в стране. При кажущейся незначительности этой цифры следует отметить, что иностранные управленцы представлены в крупнейших компаниях, включая компании с совместной собственностью. На эти структуры приходится, как показано, не более 5% численности занятых, но более трети всего оборота товаров и услуг на внутреннем рынке. Поэтому не следует недооценивать потенциал влияния этой группы на процессы в экономике.

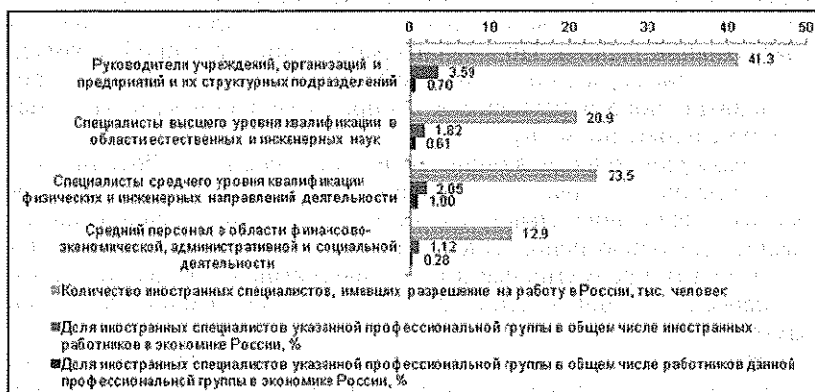
Данные статистики позволяют оценить и распределение иностранных

специалистов по регионам Федерации. Анализ выявляет высокий уровень региональной концентрации иностранной высококвалифицированной рабочей силы. Так, по состоянию на конец 2012 г. в Москве сконцентрировано около 33,7% всех зарубежных управленческих кадров и 26,9% специалистов высшего уровня квалификации в области естественных и инженерных наук. В Московской области работают соответственно 8,5 и 9,7% представителей профессиональных групп; еще 14,1 и 15,3% работают в Санкт-Петербурге.

Таким образом, на Москву, Московскую область и Санкт-Петербург приходится около 56,3% всех иностранных управленческих кадров и 51,9% специалистов высшей квалификации в области естественных и инженерных наук. Иностранные специалисты и управленцы сконцентрированы там, где располагаются штаб-квартиры крупнейших отечественных, совместных и транснациональных компаний.

Диаграмма 1

**Социально-профессиональная структура иностранных специалистов в России**



Источник: составлено по данным Росстата за 2012 г.

Примечание: социально-профессиональные группы приведены в соответствии с «Общероссийским классификатором занятий».

Закономерен вопрос: каков социальный облик той части иностранцев, кто остался и продолжает работать в России, и как можно оценить их роль в развитии отечественных компаний?

*Социальный облик иностранных специалистов как критерий оценки.* Для изучения вопроса о том, каким образом социальный облик иностранных профессионалов определяет характер их влияния на развитие компаний, было проведено 145 интервью с высококвалифицированными иностранными работниками в отечественных компаниях и филиалах транснациональных корпораций. Интервью проведены в Москве (74), Санкт-Петербурге (37), Нижнем Новгороде (14) и Новосибирске (20). В опросе приняли участие иностранцы, представляющие следующие социально-профессиональные группы: 29% – топ-менеджмент, 44% – руководители среднего звена, владельцы или руководители небольших фирм, 37% – рядовые сотрудники. В выборке представлены специалисты из США (18% общего числа опрошенных), Голландии (15), Великобритании (11), Германии и Австрии (11), восточноевропейских стран (10), Франции (7), Италии (6%). Швеция, Швейцария, Испания, Ирландия, Япония, Португалия, Перу, Индия, Марокко, Пакистан и др. – были представлены единичными респондентами.

Одним из ключевых в исследовании стал вывод о неоднородности слоя иностранных специалистов. Эта неоднородность напрямую определяет различие ролей, функций, глубины и направленности их влияния на различные процессы в экономике и обществе.

Существуют два основных критерия, с помощью которых выстраивается стратификационная структура иностранных работников – с различной «полезностью» для национальных компаний.

*Первый критерий* – характер интеграции иностранных специалистов в российское общество: здесь четко выделяются два противоположных и один промежуточный слой. На одном полюсе – прослойка профессионалов, установка которых состоит в том, чтобы оставаться неинтегрированными в общество. Причем в ряде случаев это не просто установка, но часть их контракта, оплачиваемая работодателем. На противоположном полюсе – профессионалы, значительно испытавшие воздействие российской культуры, либо полностью подвергшиеся культурной ассимиляции. Обычно это рядовые специалисты или владельцы малого бизнеса, которые, так или иначе, были связаны с нашей страной в прошлом: например, получали высшее образование. Центральный слой – это профессионалы, миссия которых состоит в поиске точек соприкосновения с российской деловой культурой и построении на этой основе принципиально новых «культуроцентричных» моделей эффективной работы. По классификации, предложенной в рамках теории ролевых трансформаций, – это профессионалы, нацеленные на поиск принципиально нового равновесия с «принимающей» культурой без изменения либо с изменением внутренних установок<sup>2</sup>.

*Второй критерий*, определяющий роль работающих в России иностранцев как агентов влияния, – это видение или восприятие ими российского общества. Анализ показывает, что в среде иностранных специалистов сформировались довольно непохожие типы восприятия России. В частности, можно выделить продуктивные и контрпродуктивные типы, когда эффективный кросс-культурный ценностный обмен оказывается затруднен либо невозможен.

Исследование показало существование по крайней мере трех базовых типов восприятия российского общества иностранными специалистами. Условно эти типы можно подразделить на восприятие «в духе холодной войны», «рационально-прагматическое» и «допускающее модернизацию».

Сегментация иностранных профессионалов на основе двух указанных критериев позволяет выделить как минимум шесть типологических групп работников по их роли в развитии отечественных организаций (табл. 2).

Наименее распространен тип восприятия, обозначенный как восприятие «в духе холодной войны». Его отличительная черта состоит в том, что он является заведомо конфликтогенным.

Приведем характерные для такого типа восприятия суждения:

«Россия – негостеприимное общество. Москва – самый тяжелый город из всех, в которых я когда-либо жил, это трудный, агрессивный город. Русские – вообще очень агрессивны по своей природе»;

«Если они (русские, – *Авт.*) боятся, они делают работу, но если вы просто попросите их, они будут считать вас «слабым звеном» (Великобритания, советник председателя правления банка).

Подобное восприятие демонстрирует разновидность «самосбывающихся пророчеств»: негативное изначальное восприятие порождает конфликт, который действительно в итоге может привести к росту агрессии, конфронтации и саботажу. Этот тип восприятия главным образом встречается среди иностранных работников, которых вместе с их семьями полностью обеспечивает и обслуживает их зарубежная компания. Именно для них типовой является стратегия оставаться неинтегрированными в «принимающую» культуру, причем эта стратегия может являться как отражением личностных установок, так и отражением установок их зарубежного работодателя.



Экспертное суждение: «...их работа (работа иностранцев обсуждаемой категории. – *Авт.*) не является интегрированием, как раз наоборот – их задача оставаться неинтегрированными... иначе они не смогут реализовывать политику компании... Человек, которому платят больше 2000 долл. в неделю, в любом случае будет уважать стратегию компании больше, чем интересы России» (Великобритания, представитель топ-менеджмента специализированного издания).

Отчасти стратегия нон-интеграции может быть оправдана. Так, некоторые исследования показывают, что последовательное воспроизводство зарубежных социокультурных образцов на российской почве часто требует, чтобы их носитель был «огражден» от влияния местной культуры и институтов высоким статусом или специфическим социально-профессиональным окружением: «практически воспроизводить эту (западную. – *Авт.*) модель удается лишь тем, кто достигает более или менее продвинутых позиций в сфере бизнеса или оказывается задействованным в сфере международного сотрудничества»<sup>3</sup>.

Однако в сочетании с рассмотренным типом восприятия российского общества роль таких групп иностранных профессионалов в развитии компаний становится весьма неоднозначной. С одной стороны, иностранные работники и управленцы этого типа, будучи огражденными (и институционально, и лично) от местного культурного воздействия, способны стимулировать воспроизводство в трудовых коллективах «эталонных» (по западным стандартам) образцов взаимодействия и деятельности. Тем самым повышается институциональный изоморфизм местных компаний с западным типом организации, а значит, и шансы на успех таких компаний в определенных сегментах международного делового сообщества. С другой – взаимодействие этого типа иностранных специалистов с местными компаниями во многом осуществляется по принципу насаждения ортодоксально воспринимаемых западных шаблонов культуры труда и управления без учета локальной культурной специфики.

Во-первых, часто это дает только временный эффект (до тех пор, пока воздействие сохраняется) при довольно неопределенном влиянии на результаты работы трудовых коллективов. Во-вторых, возникает ставший уже классическим вопрос, на который в свое время обратили внимание эксперты, – может ли быть обеспечена подлинная модернизация (бизнеса или общества в целом) на основе стратегии «...перенимать и имитировать существующие структуры западного общества, которые сами начинают подвергаться изменению»?<sup>4</sup>

Значительно более широко распространен среди иностранных работников рационально-прагматический тип восприятия компаний и российского общества. Это восприятие с высокой долей скепсиса, когда страна понимается как немодернизируемая в целом, статичная система, с которой можно «иметь дело», но которую нельзя существенно улучшить. Во многом этот тип восприятия отражает потребительское отношение к нашему обществу и экономике. Характерные для такого типа восприятия суждения:

«...сейчас иностранцы понимают, что здесь ничего не меняется. То есть коррупция всегда была, есть и будет. Блат всегда был, есть и будет. Все государственные места блатные. Все это понимают сейчас, раньше мы этого не понимали» (Великобритания, представитель топ-менеджмента специализированного издания);

«Есть много способов делать это (имеется в виду «делать конкретную работу». – *Авт.*) более эффективно. Но это бесполезно. Это вряд ли подействует. Здесь все останется таким, как есть, еще тысячу лет» (США, аналитик финансового отдела в банке).

Этот тип восприятия встречается практически среди всех групп иностранных работников: от тех, которые полностью ограждены от местной культуры своим статусом в компании и связями со своим зарубежным ра-

ботодателем, до тех, кто полностью подвергся культурной ассимиляции, «русификации». Общим для этих групп является узкоутилитарное восприятие российского общества наряду с минимальным стремлением привить местной системе принципиально новые свойства, которые способствовали бы ее переходу в более выигрышное состояние.

Таблица 2

**Сегментация иностранных специалистов  
по их роли в развитии отечественных компаний**

Тип интеграции в «принимающую» культуру	Характер восприятия «принимающей» культуры		
	Восприятие «в духе холодной войны»	«Рационально-прагматическое» восприятие	Восприятие, «допускающее модернизацию»
Стратегия оставаться неинтегрированными в «принимающую» культуру (staying out of society)	(+) Сохраняется неизменным «эталонный» культурный код; обеспечивается институциональный изоморфизм местных компаний с западным типом деловой культуры. (-) Высока конфликтogenicность, доминирует навязывание готовых «шаблонов» изменений без учета локальной специфики; дает только временный эффект (до тех пор, пока воздействие сохраняется)	(+) Сохраняется неизменным «эталонный» культурный код; обеспечивается институциональный изоморфизм местных компаний с западным типом деловой культуры. (-) Узкоутилитарное восприятие «принимающей» культуры и местных компаний; эффективный кросс-культурный деловой обмен на микроуровне затруднен	
Поиск принципиально нового равновесия с «принимающей» культурой без изменения либо с изменением внутренних установок		(+) Высокая эффективность в решении текущих задач компании благодаря умению учитывать специфику правил игры, сложившихся в местной системе. (-) Ограничено стремление придать местной системе новый импульс развития	(+) Сочетает способность эффективно решать задачи компании со стремлением придать местной системе новый импульс развития наряду с умением создать для этого необходимый климат в трудовом коллективе. (-) Этот тип слабо представлен на уровне топ-менеджмента
Копирование (replication) или пассивное принятие (absorption) новой роли в «принимающей» культуре		(+) Создают эффективный бизнес на местах, задают «планку» эффективности для внутренних конкурентов. (-) Ограничено стремление придать местной системе новый импульс; не приносит нового знания в имеющееся видение модернизации	(+) Создают эффективный бизнес на местах, задают «планку» эффективности для внутренних конкурентов. (-) Данный тип практически изоморфен российской деловой культуре и только повторяет «внутреннее» видение модернизации.

\* Использованы элементы классификации, предложенные Н. Николсоном в рамках теории ролевых трансформаций (Nicholson N. A Theory of Work Role Transitions // Administrative Science Quarterly. 1984. № 29).

\*\* Редко встречающееся сочетание.

Между тем такой тип профессионалов и управленцев может проявлять себя весьма эффективно в решении текущих задач компаний благодаря готовности и умению учитывать специфику условий, сложившихся в местной системе. В среде иностранных специалистов этого типа в значительной

степени сформировано сугубо прагматическое и негативное восприятие российского капитализма как коррупционного, бюрократического и временного, – существующего только до момента падения цен на нефть. Характерное суждение: «Единственное, что сейчас держит здесь все в равновесии – это цены на нефть ... Я не чувствую, что это безопасное место, где можно было бы жить с семьей» (США, аналитик финансового отдела в банке).

Однако несложно понять, что при отсутствии изначально негативного восприятия России ситуация могла бы быть совсем иной. Пример суждения: «Они (русские. – *Авт.*) фанатичны в получении результатов. Если вы дадите им задачу, они ее решат» (США, менеджер отдела исследований и разработок FMCG-компания).

Последнее мнение выводит на третий тип восприятия – «восприятие, допускающее модернизацию». Оно, во-первых, имплицитно не содержит предустановленного неприятия российского общества и российского капитализма; во-вторых, не рассматривает нашу страну как статичную систему; в-третьих, ориентирует на конструктивное восприятие российских особенностей.

Характерное для такого типа восприятия суждение: «Если ты в Германии попадешь, например, в суд – или сделаешь что-то не так, или получишь штраф, – ты просто понимаешь, что будет. А здесь (в России. – *Авт.*) все может быть... Я долго думал, нужно ли мне поменять стабильную, хорошую работу в Германии на приключение в России» (Германия, представитель топ-менеджмента рекрутингового агентства).

Обратим внимание, что это суждение является в целом критическим и, безусловно, отражает непростую специфику российской жизни, но картина восприятия совершенно иная, ибо не продуцирует конфликт и не содержит скепсиса в отличие от восприятия российского общества «в духе холодной войны» и «модернистского» восприятия: «Россия – негостеприимное общество» против «Россия – это приключение».

Надо сказать, модернистское восприятие отнюдь не является в среде иностранцев единичным, такого рода установки довольно широко распространены среди профессионалов и управленцев самых разных национальностей.

Характерные примеры: «Многое в России нравится. Например, в Москве встречаются молодые люди, в чьих глазах я вижу перспективу. Есть ощущение, что идет какое-то движение, что все прогрессирует, меняет свою структуру» (восточноевропейское государство, представитель топ-менеджмента проектно-строительной компании);

«Я думаю, что уже никогда не буду жить в Америке. Я люблю быть американцем. Я определенно американец, я был американцем всю свою жизнь, но Америка для меня очень скучна. Американцы мало знают о внешнем мире. Я думаю, что русские знают намного больше об Америке, чем американцы о России» (США, редактор и колумнист специализированного издания).

Это наиболее ценный тип иностранных профессионалов с точки зрения передачи и закрепления на внутренней почве новых элементов культуры, а следовательно, и выхода на новый уровень взаимопонимания между российской и западной культурами, по крайней мере в том ключе, в котором сами профессионалы этого типа воспринимают свою миссию в России: «Западные компании хотят распространить свое влияние, вот почему они посылают их (своих работников. – *Авт.*). 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-компания).

«Модернистский» тип восприятия, так же как «рационально-прагмати-

ческий», распространен среди управленцев среднего звена, высокооплачиваемых профессионалов крупных компаний и филиалов транснациональных корпораций, а также среди владельцев собственного бизнеса. При этом по типу интеграции в общество его носителями являются две группы профессионалов. Это либо те, чья интеграция строится на поиске принципиально нового баланса между взаимодействующими культурами и создания смешанных моделей эффективной работы, либо те, кто адаптировался к российской деловой среде по принципу копирования и пассивного принятия элементов российской культуры (см. табл. 2).

Последний тип иностранных профессионалов практически изоморфен российской деловой культуре, и его представители только повторяют «внутреннее» видение модернизации россиянами. Как правило, они не могут добавить нового знания к уже освоенным российской культурой способам развития.

Наибольшей ценностью в данном случае обладает как раз первый тип профессионалов. Его представители сочетают в себе способность эффективно решать задачи компании за счет умения создать необходимый климат в трудовом коллективе со стремлением придать местной системе принципиально новый импульс развития на основе соединения черт российской («принимающей») деловой культуры с чертами «гостевой» культуры, которую представляют в России сами иностранные профессионалы.

*Совместимость деловых культур как критерий групповой эффективности в компаниях.* Мультинациональные трудовые коллективы, особенно те, в которых иностранные профессионалы инкорпорированы в управленческий аппарат, крайне чувствительны к индивидуальной и групповой эффективности. Для таких компаний именно на двух указанных уровнях формируется как основной источник повышения, так и главный источник угроз общей организационной эффективности. Мультинациональные компании могут обладать перед монокультурными компаниями рядом преимуществ, как правило, связанных с более интенсивным обменом опытом, знаниями и идеями внутри трудового коллектива<sup>5</sup>.

Однако ключевым в данном случае становится вопрос о совместимости культур, которая обеспечила бы саму возможность такого обмена.

Существуют исследования, демонстрирующие провалы работы смешанных команд, нередко заканчивающиеся досрочным прерыванием контрактов иностранных профессионалов и управленцев и их возвращением на родину, что сопряжено со значительными убытками для компаний. В качестве одной из ключевых причин таких явлений служит («культурный шок» — неспособность иностранцев преодолеть дистанцию с «принимающей» культурой в условиях тесного каждодневного соприкосновения с ней в ходе производственных взаимодействий<sup>6</sup>.

В рамках изучения вопроса о связи культурной неоднородности трудовых коллективов с групповой организационной эффективностью был проведен опрос российских (83 человека) и иностранных специалистов (54 человека), работающих совместно в мультинациональных компаниях. Иностранному профессионалам было предложено назвать деловые качества работающих вместе с ними российских коллег, которые способствуют или, напротив, мешают эффективной и слаженной работе трудового коллектива.

Далее задавался вопрос: приобрели ли иностранные профессионалы какие-либо новые деловые качества в ходе совместной работы с российскими коллегами и какие из этих качеств они, скорее всего, сохраняют после возвращения на родину. Аналогичные вопросы были заданы российским респондентам.

Анализ показал, что в крупных компаниях ситуация в сфере кросс-культурных взаимодействий во многом дуалистическая. Область несовместимости культур выражена, как правило, довольно явно, однако эти противоречия не носят характер непреодолимого. При этом довольно обширна

область комплементарности культур, в рамках которой возникает продуктивный ценностный обмен.

Большая часть выявленных противоречий не затрагивает сферы базовых ценностей, а является скорее инструментальной. Доказательством этого являются перекрестные заимствования соответствующих качеств. Например, среди приобретенных в процессе работы с россиянами качеств иностранцы называют: «способность лучше понимать людей с разными биографиями и различными жизненными приоритетами», «управление командой с учетом высокого внутреннего разнообразия». И наоборот, россияне заимствуют у иностранцев такие качества, как «безличное отношение к работе» и «позиционирование себя в компании», которые одновременно часто критикуются ими в своих иностранных коллегах.

Наиболее серьезным противоречием, снижающим эффективность групповой работы, является указываемая российскими представителями склонность иностранцев мыслить категориями, которые в российских условиях неприменимы, наряду с абсолютным ощущением собственной правоты.

В том случае если эта особенность иностранных профессионалов не является частью их контракта (идеологией работодателя), она преодолима. В противном случае компания сталкивается с серьезной проблемой совместимости.

В число качеств, которые по взаимным оценкам российских и иностранных профессионалов способствуют повышению групповой эффективности, попадает много хрестоматийных. Но интересно заострить внимание на двух группах качеств – «универсальных» и «локальных». Первые оцениваются профессионалами как полезные независимо от того, в каком культурном окружении приходится работать, вторые имеют смысл только для приспособления представителей конкретных культур друг к другу.

В числе «универсальных» качеств, достойных для заимствования, иностранцы наиболее часто указывали у россиян умение нестандартно подходить к решению проблем, работать в экстремальных условиях, всегда иметь запасной вариант действий, индивидуальный (в противовес «безличному») подход к коллективной работе. Российские представители в числе «универсальных» качеств отметили у иностранцев: устойчивую веру в успех (в противовес скептицизму и пессимизму), умение управлять своим временем, дипломатичность (используемую в любых, даже самых рядовых рабочих вопросах), высокую вовлеченность в работу, «профессиональную честность» (в противовес восточной «профессиональной хитрости»).

Наконец показательны примеры «локальных» деловых качеств, которые отражают российскую институциональную специфику. Для иностранцев это навыки преодоления бюрократических препон, умение работать в среде с низким уровнем доверия, для россиян – навыки самостоятельной работы без контроля со стороны. Интересно, что эти заимствуемые друг у друга качества иностранцы не считают полезными за пределами России, а россияне – не считают полезными, если не работаешь с иностранцами.

*Заключительные замечания.* Иностранные специалисты – это новая, сформировавшаяся преимущественно в 2000-е гг. группа российского общества. При своей немногочисленности (несколько десятков тысяч человек) они вполне могут рассматриваться как агенты влияния со значительным потенциалом, уникальность которых состоит в том, что они являются нерезидентами страны, допущенными к принятию стратегических решений в крупных компаниях.

Сегментация на основе двух критериев – тип интеграции в российское общество и тип восприятия России – позволяет выделить до шести типологических групп иностранных профессионалов, принципиально различающихся по характеру, глубине и направленности влияния на отечественные компании. В одних случаях увеличение организационной эффективности обеспечивается «сверху» за счет повышения изоморфизма компаний с за-

падными эталонами организации на основе жесткого внедрения соответствующих социокультурных образцов. В других – организационная эффективность обеспечивается «снизу» на основе повышения групповой эффективности, что предполагает поиск баланса между базовыми чертами взаимодействующих культур и построения смешанных моделей развития.

При соперничестве обоих подходов стоит отметить, что подход, связанный с внедрением западных образцов взаимодействия и деятельности, преподносимых в качестве эталонных, имеет ослабленный эффект закрепления, что связано с не всегда достаточной мерой общественной легитимности внедряемых «эталонов». С другой стороны, подход, основанный на управлении групповой эффективностью, должен учитывать наличие и характер областей комплементарности культур, в рамках которых становится возможным обоюдovýгодный ценностный обмен.

Анализ кросс-культурных взаимодействий, осуществляемых на микроуровне, показывает, что российская деловая культура не только открыта изменениям, но и обладает встречным потенциалом влияния, способностью обогащать другие деловые культуры. Но в данном случае по-прежнему важно, к какой типологической группе относятся иностранные профессионалы, представляющие в России «гостевую» культуру:

<sup>1</sup> Статья подготовлена по материалам исследований, проведенных при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда и Фонда поддержки социальных исследований «Хамовники» в 2013-2014 гг.

<sup>2</sup> Nicholson N. A Theory of Work Role Transitions // *Administrative Science Quarterly*. 1984. № 29.

<sup>3</sup> Константиновский Д., Вознесенская Е., Чердниченко Г. Эффект длительного пребывания россиян в странах Запада / В кн.: Ядов В.А. (ред.). Воздействие западных социокультурных образцов на социальные практики в России. – М.: ТАУС. 2009. С. 187.

<sup>4</sup> Федотова В.Г. Модернизация другой Европы. Гл. 1, § 3. – М.: ИФ РАН. 1997.

<sup>5</sup> Обзор соответствующих исследований см. в работе: Карачаровский В.В., Ястребов Г.А. Иностранные профессионалы в России как агенты модернизации // *Общество и экономика*. 2013. № 11-12. С. 151.

<sup>6</sup> Oberg K. Cultural Shock: Adjustment to New Cultural Environments // *Practical Anthropology*. 1960. № 7. P. 177-182.