

УДК 331.556.4(=161.1):316.334.22

Т.Н. Войлокова

## ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РУССКОЯЗЫЧНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ЭМИГРАЦИИ: ТРАЕКТОРИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И КАРЬЕРНОГО РАЗВИТИЯ ИММИГРАНТОВ

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РУССКОЯЗЫЧНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ЭМИГРАЦИИ: ТРАЕКТОРИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И КАРЬЕРНОГО РАЗВИТИЯ ИММИГРАНТОВ

*ВОЙЛОКОВА Татьяна Николаевна — руководитель исследовательских проектов ВЦИОМ. E-mail: tn\_voyloкова@mail.ru.*

**Аннотация.** В статье рассматривается развитие человеческого капитала высококвалифицированных русскоязычных иммигрантов в Германии, накопившей значительный опыт по привлечению иммигрантов для работы. Дано определение человеческого капитала, его структуры.

Эмпирической базой исследования являются данные серии глубинных интервью, проведенных автором с русскоязычными иммигрантами, приехавшими в Германию из России, Украины и Белоруссии. В рамках каждого кейса рассматривается профессиональный уровень специалиста на момент переезда, ход профессионального развития, преодоление трудностей, оценка респондентами причин успеха или неуспеха и перспектив профессионального развития в Германии. Затронуты также вопросы ограниченного использования навыков высококвалифицированных русскоязычных иммигрантов, смены вида деятельности, переобучения, дискриминации при карьерном росте.

Делается вывод о неполном, ограниченном использовании человеческого капитала высококвалифицированных иммигрантов. Дальнейшее развитие этого капитала происходит не столько за счет мер по повышению квалификации, тренингов и обучающих программ,

HIGHLY SKILLED RUSSIAN-SPEAKING PROFESSIONALS: CAREERS OF IMMIGRANTS

*VOILOKOVA Tat'yana Nikolaevna - Head of VCIOM's Research Projects. E-mail: tn\_voyloкова@mail.ru.*

**Abstract.** The article investigates the development of highly-skilled Russian-speaking human capital moved to Germany, a country experienced in attracting migrants.

The empirical basis for the study was in-depth interviews conducted by the author with Russian-speaking immigrants that left Russia, Ukraine and Belorussia for Germany. The following things were taken into consideration during the study: professional level of each interviewee at the time of move, professional development, surmounting difficulties, the way the respondents assess the factors behind success or failure as well as perspectives in Germany.

The study also touched upon the questions concerning the limited use of skills of highly-skilled Russian-speaking migrants, change of activity, retraining, and career discrimination.

The author concludes that the labor of highly-skilled migrants is used in a limited way. The further development of this capital is not only carried out through retraining, different training courses and programs but also through gaining new experience in a foreign company fulfilling the tasks or using methods or software that these migrants have never come across.

The study proves the concept of marginality introduced by R. Park: most of migrants are active

сколько за счет получения опыта работы именно в иностранной компании: выполнения задач, с которыми они в России не сталкивались, работы с применением новых методик, программного обеспечения, оборудования, препаратов и пр.

Проведенный анализ подтверждает концепцию маргинальности Р. Парка; большинство иммигрантов деятельны, активны, настойчивы в достижении своих целей, их опыт работы в стране выезда, знания о другой культуре позволяют им эффективно справляться с амбициозными задачами.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, профессиональная самореализация, карьерный рост, высококвалифицированные русскоязычные иммигранты в Германии, трудовая миграция, трудовая адаптация иммигрантов, трудовая социализация.

and persistent achieving their goals; their experience and knowledge allow them effectively tackling any challenges.

**Keywords:** human capital, professional self-realization, career development, highly-skilled Russian-speaking migrants in Germany, labor migration, labor adaptation of migrants, labor specialization.

За последние два десятилетия Германией накоплен значительный опыт по привлечению специалистов из-за рубежа: начиная с 2000 г. здесь стремятся пополнить человеческий капитал страны за счет высококвалифицированных инженеров, физиков, математиков, IT-специалистов, врачей из стран, не входящих в Евросоюз.

Было бы неверно утверждать, что Германия привлекает высококвалифицированных (и, как правило, молодых и дееспособных) сотрудников из-за рубежа только для утоления кадрового голода, хотя это и является основной причиной. Обеспокоенность власти нехваткой высококвалифицированной рабочей силы вызвано еще одним важным аспектом — стремительным старением собственного населения. Как показывает статистика [16], население с иммигрантскими корнями (migration background) моложе и имеет больше детей, чем население Германии в целом. Каждый третий ребенок до 5 лет принадлежит семье с миграционной составляющей. Совершенно иная картина открывается, если посмотреть на немецкое население в целом: чем моложе поколение, тем уже пирамида, а небольшое количество детей обуславливает сложности с обеспечением старшего поколения. Таким образом, привлечение высококвалифицированных кадров в страну и обеспечение им условий для постоянной работы решают в том числе проблему с поступлением налогов. Конечно, Германия никогда не привлечет такое количество мигрантов, которое способно обеспечить налоговыми поступлениями всю оставшуюся часть населения, и немецкое правительство вводит ограничения (квоты) на въезд иммигрантов по разным программам. В любом случае налоги от постоянно работающих высококвалифицированных специалистов-иммигрантов поступают в казну Германии.

Вопросы использования человеческого капитала иммигрантов активно дискутируются современными западными учеными (исследования К. Chan, К. Coates, S.C. Carr, М. Bendick, F. Vovenkerk, I. Colectivo, В. Smeesters, А. Nayer и др.). Что касается теории человеческого капитала, она сформировалась на рубеже 1950–1960-х гг. благодаря трудам американских экономистов Г. Беккера, Х.Дж. Джонсона, Т.У. Шульца. С тех пор это

понятие вошло в лексикон не только экономистов, но и политиков. Сейчас всеми признается, что человеческий капитал — один из важнейших источников экономического роста и что без значительных инвестиций в него никакая экономика успешно развиваться не способна [4–7].

Впервые данный термин был предложен в 1964 г. Г. Беккером в книге «Человеческий капитал». Речь идет о *совокупности навыков, знаний и умений, расходы на получение которых (посредством образования или внутрикорпоративного обучения) могут приносить со временем ощутимую выгоду и самому работнику, и его работодателю* [9, с. 88].

Большинство исследователей считает, что врожденные знания, умения и способности не являются человеческим капиталом, он приобретается благодаря инвестициям в виде знаний и опыта. Другие придерживаются противоположной точки зрения и рассматривают человеческий капитал либо как сумму врожденных и приобретенных способностей, либо как целенаправленное развитие врожденных способностей<sup>1</sup>.

В экономической социологии человеческий капитал есть совокупность накопленных профессиональных *знаний, умений и навыков*, получаемых в процессе образования и повышения квалификации, которые впоследствии могут приносить доход — в виде заработной платы, процента или прибыли [10, с. 25].

По концепции П. Бурдые о трех состояниях капитала [2], человеческий капитал существует в инкорпорированном, объективированном и институционализированном состояниях. В инкорпорированном состоянии он проявляется в профессиональных знаниях, умениях, навыках, накопленных человеком в ходе образования и профессиональной деятельности. Вещная (объективированная) форма представлена обучающими тестами, программами и практиками, посредством которых специфические профессиональные знания транслируются вовне. Человеческий капитал закрепляется в институтах — подтверждается разнообразными сертификатами (дипломами, лицензиями, патентами), которые свидетельствуют о получении обладателем капитала знаний и навыков и позволяют ему осуществлять определенные виды экономической деятельности [11, с. 26].

Выделяют несколько типологий человеческого капитала в зависимости от того, что берется за основание типологии: например, интеллектуальные способности, время, затраченное на накопление знаний и навыков, способность капитала к ликвидности (отчуждаемые и неотчуждаемые виды человеческого капитала) и пр.

Интересна типология человеческого капитала в зависимости от степени креативности, созидательности и эффективности, предложенная Ю.А. Корчагиным<sup>2</sup> [6, с. 8]. Им выделены положительный человеческий капитал (созидательный, креативный, инновационный), отрицательный (разрушительный, позволяющий использовать блага за счет противоправной деятельности) и пассивный, используемый в чисто потребительских целях.

Существует также типология по уровням собственности капитала, где на микроуровне рассматривается индивидуальный человеческий капитал, на мезоуровне —

---

<sup>1</sup> К примеру, по мнению экономистов С. Фишера, Р. Дорнбуша, К. Шмалензи, «человеческий капитал есть мера воплощенной в человеке способности приносить доход. Он включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию» [14, с. 303].

<sup>2</sup> Положения об отрицательном человеческом капитале обоснованы также Дж. Стивенсом (1980) и Э. Талисайоном (2011) [8].

человеческий капитал фирмы и на макроуровне — национальный человеческий капитал [12, с. 171].

В 2012 г. автором статьи было проведено качественное исследование среди русскоязычных высококвалифицированных иммигрантов<sup>3</sup>. В интервью приняли участие специалисты с различным опытом работы, уровнем и профилем образования<sup>4</sup>. Респонденты затрагивали вопросы своего профессионального развития в стране выезда и в Германии. Нас интересовало, каким образом трансформируется человеческий капитал приехавших в другую страну специалистов, представителей различных профессий и позиций. Проследим несколько разных траекторий профессиональной самореализации людей, чтобы понять, как проходит их профессиональное/карьерное развитие в новой стране, оправдались ли их ожидания относительно работы и как они оценивают свои дальнейшие перспективы?

В своей работе мы опирались на положения о **человеческом капитале**; **теорию измерения культур** (Г. Хофстеде), которая представляет основу для оценки различий между культурами и основана на идее о том, что ценность может быть распределена по 6 измерениям культуры; **концепцию маргинальности** (Р. Парк, Э. Стоунквист и др.), согласно которой иммигранты живут в двух мирах одновременно и неизбежно становятся индивидами с более широким горизонтом, более утонченным интеллектом, более независимыми и рациональными взглядами [1]; положения о роли **мотивации достижения** в трудовой деятельности (Г. Мюррей, Х. Хекхаузен, Д. МакКлеlland, Т.О. Гордеева и др.).

Использование и развитие человеческого капитала иммигрантов рассматривается в ходе их **профессиональной самореализации**, которая понимается как выявление и развитие человеком личностных способностей во всех сферах деятельности. Выделяют несколько этапов профессиональной самореализации: профессиональное самоопределение, становление в выбранной профессии, развитие профессиональной компетенции и карьерный рост [13]. Наше внимание будет сосредоточено на двух последних этапах.

Рассмотрим 5 выбранных нами из общего числа наблюдений случаев по общей схеме: профессиональный уровень специалиста на момент переезда, ход профессионального развития, преодоление трудностей, оценка респондентами причин успеха или неуспеха и перспектив профессионального развития в Германии.

### **Пример 1. «В профессиональном плане только выиграл»**

Герой первой истории — 30-летний инженер высоких технологий, который приехал в Германию 6 лет назад с высшим техническим образованием и неоконченной диссертацией для работы в одном из крупнейших НИИ:

*«Приехал, не зная языка, первое время было очень тяжело, но довольно легко для людей занимающихся наукой, потому как огромное количество энергии исходит из самой работы. Т.е. если человек приезжает из другой страны и идет в институт, который занимается самыми лучшими исследованиями в мире, он готов к тому, что*

---

<sup>3</sup> Глубинные интервью проводились автором лично и по телефону. Целевая аудитория исследования — русскоязычные высококвалифицированные мигранты, приехавшие в Германию из России, Украины и Белоруссии не ранее 2000 г. Всего опрошено 18 человек, жителей Мюнхена, Гамбурга, Берлина и его окрестностей, Фрайбурга, из них 10 мужчин и 8 женщин, возраст участников — от 27 до 47 лет.

<sup>4</sup> Непременным условием было наличие у респондентов высшего образования.

*будет терять что-то на личном фронте, но получит очень много в профессиональном плане» (М., 30).*

Свою профессиональную деятельность в Германии он начал в одном из крупнейших исследовательских центров, затем работал по специальности в нескольких компаниях коммерческого сектора, на данный момент трудится на предприятии, деятельность которого связана с разработкой программного обеспечения для различных отраслей.

Возможность найти подходящую работу, равно как ход и перспективы своего профессионального развития участник исследования оценивает вполне позитивно, но нужно принять во внимание, что его профессия — одна из самых востребованных в Германии. Ему легко строить свою карьеру независимо от места жительства. По его словам:

*«Русские и украинцы любят придумывать себе какие-то выдуманные рамки, ничего не имеющие общего с реальностью... <Пример> «Я плохо знаю немецкий, меня никуда не возьмут». Как я получил эту работу? Просто проснулся утром и подумал, где я хочу работать, написал письмо, пришел на собеседование, договорился как надо и все» (М., 30).*

Основные сложности привыкания к новой трудовой среде, по утверждению респондента, заключаются в различиях мировоззрения и менталитета.

Действительно, эмпирические работы свидетельствуют, насколько значимое влияние оказывают различия системы ценностей, культуры в целом и организационной культуры в частности на успех адаптации иммигрантов к трудовой деятельности [17]. Таково, например, масштабное исследование под руководством голландского социолога Г. Хофстеде, на результатах которого основаны положения его теории измерения культур [15].

Причиной успеха своей адаптации к трудовой деятельности в Германии респондент называет желание понять ценности и особенности поведения принимающей страны и проникнуться их культурой, освоить и принять правила игры в новом сообществе:

*«Лучшие — это те, кто приезжает и зарабатывает деньги, устраивается и т.д., а худшие — это те, кто рассказывает, что немцы плохие. В основном это происходит в силу того, что они не могут перестроить свое мировоззрение. Нужно пересматривать свое мировоззрение, чтобы найти общий контакт... Когда я приехал, моя цель была соблюдать правила, а по-настоящему цель человека, который хочешь здесь адаптироваться, должна заключаться в умении договориться, уметь понять их логику» (М., 30).*

Свой карьерный рост респондент оценивает как успешный — он работает в стабильной компании, где добился руководящей должности, получает высокий в сравнении с резидентами-специалистами того же уровня доход и позитивно смотрит в будущее, подчеркивая возможности применения в Германии своих идей и разработок.

## **Пример 2. «Долгая дорога к пациентам»**

Героиня нашей следующей истории – врач-эндокринолог, кандидат медицинских наук, довольно долго поработала в России и имела хорошие перспективы роста, поэтому

решение о переезде далось ей нелегко. Она приехала в Германию следом за успешно строящим свою карьеру мужем, и столкнулась со сложностями трудоустройства на новом месте. К слову сказать, подобный случай, когда для не менее успешных (в стране выезда) жен успешных мужей трудно найти свое место в профессиональном сообществе страны эмиграции, является скорее правилом. Девальвации (devaluation) профессионального опыта женщин-иммигранток посвящено значительное количество эмпирических исследований, проводимых в США, Канаде, Австралии, Новой Зеландии и др. странах (см., например Meares, 2010; Hardill, 2002; Iredale, 2001; Man, 2004; Salaff & Greve, 2006; Suto, 2009, Meares, 2010).

В последние годы в Германии наблюдается катастрофическая нехватка врачей, поэтому программы привлечения высококвалифицированных специалистов направлены также на представителей этой профессии. Но врачи требуются в основном на востоке и северо-востоке Германии, в маленьких городках. На юге (где оказалась наша героиня), и, тем более, в большом городе, кадровый голод гораздо меньше.

*«Наш преподаватель, услышав, где я собираюсь устраиваться, только покачал головой. Говорит, в городе N заняты практически все праксисы<sup>5</sup>, и, чтобы найти нормальное место, нужно будет ехать куда-то в далекую деревеньку» (Ж., 37).*

Но возможные трудности не смутили нашу героиню, и в итоге они были преодолены. Вот как она описывает свой «путь» к цели – работе в немецкой клинике.

После переезда в Германию она, прежде всего, прошла интенсивные курсы изучения немецкого языка, чтобы иметь возможность не только изъясняться на повседневные темы, но и работать в немецком коллективе. Следующим этапом стал сбор документов и подача диплома на подтверждение.

*«На самом деле недолго, в течение месяца-двух все сделали после подачи мной документов. Только диплом как-то условно подтвердили, дали разрешение на работу, но нужно будет через 2 года экзамен сдавать, квалификацию подтверждать – так они сказали. Но сейчас законодательство меняется так стремительно, может, и не придется никакого экзамена к тому времени сдавать...» (Ж., 38)*

Затем наша героиня проходила в течение 3 месяцев курсы интеграции иностранных врачей. Как она отмечает, устроиться на работу можно было и просто с разрешением, без курсов. Но ввиду отсутствия каких-либо знаний о довольно сложной системе здравоохранения в Германии (или просто отличной от российской системы), длительного периода без практики и неуверенности в своих навыках было принято решение пройти дополнительное обучение. По словам участницы исследования, интеграционные курсы для иностранных врачей включали как вводную, описательную часть – получение «из первых уст» информации о том, как устроиться врачом в Германии, что ждет врачей-иностранцев, как эффективнее адаптироваться на новом месте, что нужно делать для успешной карьеры и т.п., так и позволили «освежить» знания, требующиеся для выполнения работы в больнице.

---

<sup>5</sup> Медицинский праксис (Arztpraxis) – изначально кабинет практикующего врача определенной специальности, где он проводит амбулаторное обследование и лечение пациента. Используется также для обозначения небольшой клиники, в которой практикуют несколько врачей.

Немаловажно, что после прохождения курсов наша героиня получила рекомендацию для практики в одной из клиник. Здесь она в течение нескольких месяцев проходила бесплатную практику, куда впоследствии и устроилась на работу врачом-ассистентом (Assistentärztin).

*«Я проходила практику три месяца, помогала, сидела на приемах, много разной работы делала. <...>я знаю людей, которые с год работали таким образом. Потом они же меня пригласили работать, так что все хорошо получилось» (Ж., 38)*

В итоге участница исследования работает врачом (младшим врачом, или не-специалистом, если перевести это на российские реалии) общей отделении психотерапии. Для того чтобы получить должность Facharzt (а именно врача-специалиста) необходимо будет работать практикующим врачом-ассистентом в течение пяти лет, после чего необходимо сдать квалификационный экзамен. По ее словам, для того, чтобы строить карьеру по ее специальности (в данном случае - по эндокринологии), необходимо будет проработать еще порядка 2 лет, тогда можно уже задумываться о дальнейшем развитии, открытии собственного праксиса и пр.

Несмотря на очевидное понижение в статусе и необходимость получения 7-летнего опыта для возможности работать по специальности, наша героиня ни разу не пожалела о переезде и оценивает свои профессиональные перспективы позитивно:

*«Здесь все возможно, если работать и не жалеть сил. Понятно, что врачу-иностранцу придется вертеться в разы больше, чем немцу, но все это делается. У меня комега, она из Москвы и живет здесь уже 23 года, одна всего добилась и собирается открывать свою клинику. ...Не жалею о карьере в России, и на это есть ни одна, и не две причины...Здесь по-другому, и мне здесь работать нравится» (Ж., 38).*

### **Пример 3. «Расти дальше некуда»**

Следующая история также связана с профессиональным развитием представителя сферы здравоохранения — на этот раз выпускницы одного из лучших медицинских вузов России, талантливого руководителя международных клинических исследований крупной фармацевтической компании с мировым именем. Сделав замечательную карьеру в российском представительстве компании, она получила предложение о работе в одном из отделений в Европе. Выбор пал на Германию.

*«У меня была возможность переехать в несколько стран... Мне можно было выбирать между пятью странами, собственного говоря, решили мы в основном потому, что муж учил в школе немецкий язык, и мы решили, что в Германии ему будет проще адаптироваться... А также потому что очень высокий уровень жизни в Германии, имидж Германии хороший... больше возможностей» (Ж.,40).*

Участница исследования подчеркивает свое стремление к профессиональному росту и заинтересованность в опыте работы за рубежом, который наверняка добавит весу ее резюме при построении дальнейшей карьеры. Поэтому, осознавая возможные сложности адаптации на новом месте, она легко приняла решение о переезде.

*«Я всегда была заинтересована пожить в другой стране, именно с точки зрения работать, не просто пожить, а опыт получить. Да, я понимала, что будут сложности, понимала, что все не будет так радужно, как представлялось. Но, тем не менее, мне очень хотелось получить этот опыт... мое резюме будет цениться существенно выше» (Ж., 40).*

Ожидания женщины от места работы в Германии в целом оправдались. Здесь она значительно повысила свой профессиональный уровень и обладает сейчас теми знаниями, которые в России получить не смогла бы в принципе из-за структурных особенностей компании — в российском отделении подобные задачи не выполнялись. Компания регулярно проводит бизнес-обучение менеджеров, повышения же квалификации по специальности как таковой не было, т.е. навыки по специальности можно получить только из бесценного опыта работы по разнообразным проектам.

*«Конечно, я выросла в профессиональном плане. Я получила здесь опыт, который в России просто не смогла бы получить — просто потому, что там такой позиции и таких задач не существовало: все задачи спускались вниз и мы выполняли. А здесь я практически являюсь тем человеком, который и “спускает все вниз” в разные страны» (Ж., 40).*

Что касается карьерного роста, занимает практически самую высокую позицию:

*«Дальше расти некуда, в принципе. Выше меня только руководитель отделения, а на его место мне не попасть, да и не нужно» (Ж., 40).*

Наша героиня отмечает, что быстро и эффективно выполнять задачи ей помогают полученные в России навыки работы в условиях нехватки времени и ресурсов и что ее опыт позволяет выполнить ряд задач на порядок быстрее немецких коллег. При этом женщина объясняет причины карьерного роста не только своими способностями, но и тем, что в силу организационных особенностей подчиняется не руководителю отделения в Германии, а непосредственно руководителям компании, которая расположена в другой стране. По ее словам, если бы она работала в классической немецкой компании и так же показывала хорошие результаты работы, при выборе между двумя кандидатурами для продвижения при прочих равных условиях выбор, безусловно, пал бы на резидента страны, а не на иммигранта.

*«...если бы руководители сидели здесь и выбор стоял между мной и немецким коллегой, должность получил бы коллега — это естественно» (Ж., 40).*

Дальнейшие профессиональные и карьерные перспективы опрошенная связывает с возможной реструктуризацией немецкого отделения, перераспределением обязанностей, созданием новых должностей. Если реструктуризация произойдет, возможности для роста, вероятно, появятся.

Наша героиня не жалеет о своем выборе — она получила то, чего ждала от переезда: возможность заниматься любимым делом, работать над своим развитием и вместе с тем иметь достаточно свободного времени, которое можно посвятить себе самой и семье. Спокойный ритм жизни одного из крупнейших городов Германии по сравнению с



интенсивным ритмом Москвы сначала казался скучным, но теперь является нормой жизни, которая стала более интересной и насыщенной — не только из-за работы/карьеры/развития, как это было раньше, но и из-за новых впечатлений, культурных событий, воспитания детей, путешествий и т.п. Респондентка уверена, что полученный международный опыт позволит ей при желании найти достойное место, обеспечивающее высокий доход в любой стране Европы и мира, и перспективы свои она оценивает в любом случае положительно.

#### **Пример 4. «И чтец, и жнец...»**

Столкнувшись с невозможностью подтвердить свое образование и найти работу по прежней специальности, иммигранты нередко вынуждены переучиваться, становясь порой профессионалами в тех областях, от которых прежде были очень далеки. Как показывают результаты эмпирических исследований, посвященных использованию человеческого капитала иммигрантов (см., например, ILO Studies в разных странах: Bendick, 1995; Bovenkerk, Gras, Ramsøedh, 1995; Colectivo, 1996; Goldberg, Mourinho, Kulke, 1996; Smeesters, Nayer, 1999), очень часто высококвалифицированные иммигранты сталкиваются в принимающей стране с недооценкой их профессионального уровня, неполным использованием их человеческого капитала либо ограничением возможности продолжать профессиональное развитие по основной специальности. При этом перспективы трудоустройства и дальнейшего развития иммигранта зависят не только от уровня его знаний и опыта, но и от восприятия их принимающим сообществом, возможностей трудоустройства для представителей данной группы, созданных для их трудовой адаптации условий в стране [18].

Примером кардинального изменения вида деятельности является история нашего следующего героя. Будучи потомственным пилотом, приехав в Германию в 28 лет, он по специальности работать не смог. Для этого требовались ресурсы, которых у него не было: во-первых, знание немецкого и английского языков, во-вторых, финансовые средства для оплаты двухгодичного переобучения:

*«Чтобы стать пилотом здесь, нужно не только в совершенстве знать немецкий, нужно владеть английским... нужно либо финансировать свое образование самому... либо переобучаться у работодателя — но у меня не было знания языков... Я понял, что остается только одна возможность — пойти через армию. В армии тоже можно было получить образование пилота. Я даже прошел курс перед армией... Я прошел этот курс положительно... но потом понял, что армия — это не совсем для меня...» (М., 37).*

Чтобы заняться чем-либо, респондент подрабатывал грузчиком. Понимая, что его перспективы в Германии напрямую зависят от образования и опыта работы по специальности, он принял решение о получении второго высшего образования в Германии:

*«Я решил двигаться в другом направлении. Решил использовать свои сильные стороны. Свой менталитет, русский язык. Мне была интересна экономика, и я решил поступить в университет» (М., 37).*

Получив диплом экономиста<sup>6</sup> и пройдя практику, он столкнулся с большими сложностями при попытке устроиться на работу. Главным минусом было отсутствие опыта по данной профессии в Германии:

*«...человек без опыта не многим нужен. В Германии очень важно, чтобы был опыт работы, причем опыт работы не в России, а в Германии» (М., 37).*

Необходимо было пройти долгий путь, поработать в совершенно разном качестве, прежде чем устроиться на достойное место работы по специальности. Но наш герой не останавливался в поисках своего места на рынке труда: он работал статистом в опере, ассистентом в страховой компании, продавцом автомобильных масел, специалистом по сертификации, а затем устроился в компанию, деятельность которой связана с международной торговлей, в том числе с Россией. Здесь он смог найти приложение и своим профессиональным знаниям, и знаниям русского языка и специфики российских рыночных отношений. За 5 лет работы в компании специалист многого добился: если в начале своей карьеры он работал только с документацией, то сейчас работает менеджером среднего уровня непосредственно с клиентами из России.

*«Каждый год у меня происходят встречи с руководством по повышению зарплаты или по изменению того, чем я занимаюсь. Мне очень нравится, что здесь людей не держат на одном месте. Если человек к чему-то стремится, ему дают возможность развиваться» (М., 37).*

Участник исследования отмечает регулярность обучающих мероприятий для сотрудников, тренингов, направленных на улучшение навыков общения с клиентами, повышения уровня продаж и пр., т.е. сотрудники обучаются тому, как повысить экономическую эффективность собственного предприятия.

Несмотря на то что для достижения своей нынешней позиции нашему герою пришлось пройти довольно долгий путь, он не жалеет о переезде и свои дальнейшие перспективы оценивает позитивно. Можно выделить две основные составляющие, способствующие его профессиональному развитию: *субъективную* — его активная позиция и трудолюбие, стремление понять мировоззрение окружающих его людей, принять их ценности и в то же время использовать преимущества своей принадлежности к другой культуре, способность противостоять трудностям, и *институциональную* — прежде всего его статус (немецкое гражданство), который позволил ему использовать в своих целях ресурсы государства, например, бесплатные курсы английского, ссуду на образование и пр. Трудности, которые он преодолевал, стимулировали его развитие, и сейчас внутри его компании есть все перспективы как профессионального, так и карьерного роста.

*«Это не был шаг назад, это был шаг вперед. Живя в России к ...годам я не знал компьютер, толком не знал иностранных языков. В Германии я был поставлен в такие рамки, в которых мне пришлось очень быстро осваивать немецкий, английский и компьютер. Для меня это была возможность саморазвиваться» (М., 37)*

---

<sup>6</sup> Следует отметить, что респондент приехал в Германию по программе поздних переселенцев и получил немецкое гражданство сразу после приезда, стал обладателем всех прав гражданина и мог пользоваться льготами при получении высшего образования.

### Пример 5. «Доволен тем, что есть»

Последняя история несколько отличается от остальных, прежде всего установками героя и степенью важности для него профессионального и карьерного роста. Как показало интервью, важнейшей составляющей работы для этого респондента является стабильность, причем не только экономического дохода, но и ежедневных задач и обязанностей, рабочей рутины, распорядка, социального окружения и т.п. Действия предыдущих героев определены мотивацией достижения, т.е. стремлением субъекта прилагать усилия и добиваться возможно лучших результатов в области, которую он считает важной (значимой) [3], их стратегии можно охарактеризовать как «идущие на риск ради будущих выгод». Стратегия же данного героя наименее рискованна, ориентирована на обеспечение своей безопасности, сохранение и поэтапное развитие полученного, «застрахованное от потерь». Его действия движимы в большей мере мотивацией избегания неудач, когда субъект избегает ответственных задач, инициативы, выбирает задания, не требующие особых трудовых затрат и пр. [3].

Получив образование радиофизика и проработав несколько лет в российском НИИ, респондент переехал в Германию по линии супруги (русской немки). Здесь он устроился по профессии, однако проработал недолго в связи с реструктуризацией предприятия. Продолжать профессиональную деятельность по своей специальности не стал, поиск работы был сопряжен с трудностями. Он выбрал другой путь — знания и опыт позволили ему довольно быстро переучиться, получить востребованную квалификацию специалиста информационных технологий и стать инженером одного из крупных и стабильных предприятий. Так наш герой из ученого-физика стал специалистом по информационным сетям.

Какое-то время он жалел об эмиграции и даже рассматривал варианты возвращения, но неясные перспективы в России перебороли ностальгию, и было принято решение остаться.

Администратором сетей респондент проработал около 10 лет. Его профессиональный уровень вырос, он освоил алгоритмы выполнения большого круга разнообразных задач, получил несколько сертификатов, имеющих ценность в профессиональной среде. Компания, находясь в тот период на подъеме, не жалела денег ни на техническое оснащение, ни на профессиональное развитие инженеров. Последние несколько лет наш герой трудится в другой компании, в том же небольшом городке. Фактически смены работы не произошло — из прежней, более крупной компании была выделена отдельная структура для выполнения IT-задач, либо в связи с экономическим кризисом, либо по другим причинам ни о каких дополнительных курсах повышения квалификации задумываться не приходится.

*«В большой компании я мог позволить себе любые курсы, там и получил свои сертификаты... В этой <новой> компании развитие на нуле. Здесь дают 1000 евро на человека в год на курсы, и обучаешься, где хочешь. Понятно, что нужно добавлять свои деньги, чтобы курс пройти — 1000 евро хватит только на пару дней, поэтому я решил, что обойдусь без курсов, знаний моих хватает на выполнение этих задач сейчас» (М., 47).*

Профессионального развития не происходит и в силу того, что круг задач респондента на новой позиции сузился. Если раньше работа была разнообразной, для

выполнения каких-то задач требовалось самообучение, то теперь она сводится к ежедневному выполнению рутинных операций. Сам герой отмечает это как негативный момент, но не столько потому, что работа ему скучна, сколько потому, что она не прибавляет ценности его резюме и уменьшает шансы найти хорошую работу в будущем. Тем не менее ситуацией он вполне доволен: работа хорошо оплачивается, обязанности понятны и не требуют особых усилий, он привык к установленному положению дел и не хотел бы его менять:

*«На самом деле так можно проработать и до пенсии. Это ведь европейский стандарт — работать в одной компании до пенсии. Я и рад был бы — получаю хорошие деньги, ехать мне всего 10 км от дома, не через город, и условия замечательные, большего и не надо... Руководитель, понятно, хочет от меня какой-то инициативы, хочет, чтобы с него кто-то снял какие-то задачи, но мне это не особо надо».*

Истории высококвалифицированных иммигрантов показывают, что использование ими своего человеческого капитала носит в основном созидательный характер. Вместе с тем в стране выезда, как правило, наблюдается ограниченное использование накопленного человеческого капитала. Хотя качественные данные не позволяют оперировать понятиями «большинство» и «меньшинство», можно утверждать, что наши соотечественники (а также специалисты из Украины и Белоруссии), не всегда работают в новой стране по своей специальности. Так, врач-эндокринолог может продолжить карьеру только в качестве врача общей терапии, опытный пилот вынужден переучиваться на экономиста, радиофизик становится IT-специалистом. Другой вопрос — довольны ли они сложившейся ситуацией? По словам респондентов, хотя в стране выезда ситуация могла сложиться по-другому, возможно и лучше, большинство из них выбором в пользу Германии довольны.

**Развитие человеческого капитала** высококвалифицированных иммигрантов происходит не столько за счет мер по повышению квалификации, тренингов и обучающих программ, проводимых в компании, сколько за счет получения опыта работы именно в иностранной компании: выполнения задач, с которыми они в России не сталкивались, работы с применением новых методик, программного обеспечения, оборудования, препаратов и пр.

Приведенные истории подтверждают положения концепции маргинальности, выдвинутые Р. Парком в первой половине XX в. Большинство иммигрантов деятельны, активны, настойчивы в достижении своих целей, их опыт работы в стране выезда, знания о другой культуре позволяют им эффективно справляться с амбициозными задачами. Наши герои в большинстве своем «достиженцы», а не приверженцы осторожной стратегии избегания неудач, их действия говорят о стремлении повышения человеческого капитала и тем самым ценности на рынке труда.

В то же время в самой Германии признают, что потенциал иммигрантов используется не до конца, и предпринятые меры, призванные способствовать их трудовой интеграции, пока не дают ожидаемого результата. Иммигрантам, даже столь востребованным, в разы сложнее, чем резидентам, стать частью немецкой трудовой среды [16]. На приглашение к участию в количественном исследовании трудовой адаптации русскоязычных иммигрантов один из них, инженер со значительным опытом работы в Германии, ответил: «Самое разумное было бы — вообще не приезжать в Германию».

Участники нашего исследования, думаю, нашли бы доводы с ним не согласиться, несмотря на то, что им может быть сложнее, чем резидентам, добиваться профессиональных успехов.

#### Литература

- 1 Баньковская С. П. Роберт Парк. Эрнст Берджесс // Современная американская социология / под ред. В. И. Добренькова. М., 1994. С.3–32.
- 2 Бурдые П. Формы капитала. // Экономическая социология. 2005. Т. 6, № 3. С. 60–74.
- 3 Гордеева Т. О. Психология мотивации достижения. М. : Смысл : Академия, 2006. 336 с.
- 4 Капелюшников Р. И. Эволюция человеческого капитала в России // Российский работник : образование, профессия, квалификация / под ред. Р. И. Капелюшникова, В. Е. Гипмельсона. М. : Изд. дом Высш. шк. экономики, 2011. С. 22–148.
- 5 Кендрик Д. Экономический рост и формирование капитала // Вопросы экономики. 1976. № 11.
- 6 Корчагин Ю. А. Человеческий капитал — интенсивный социально-экономический фактор развития личности, экономики, общества и государственности : доклад на семинаре «Человеческий капитал как междисциплинарная область исследований», М., НИУ ВШЭ, Фак. психологии, 26 апр. 2011. URL: <https://www.hse.ru/data/2011/04/29/1210692190/Doklad.doc>.
- 7 Поддьяков А. Н. Матрицы игр человеческого метакapиала : игры на повышение и понижение столояров, грабителей и профессоров // Экономическая социология. 2012. Т. 13, № 3.
- 8 Пряжникова Е. Ю., Егоренко Т. А. Проблема профессионального становления личности // Современная зарубежная психология. 2012. № 2. URL: <http://psychlib.ru/mgppru/periodica/SZP022012/Ppp-111.htm>.
- 9 Пуляева Е. И., Цыренова Е. Д. Социальный капитал: сходства и различия с другими формами капитала // Вестник ВСГУТУ. 2013. № 2 (41). С. 86–91.
- 10 Радаев В. В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация // Экономическая социология. 2002. Т. 3, № 4. С. 20–32.
- 11 Радаев В. В. Экономическая социология : курс лекций : учеб. пособие. М. : Аспект Пресс, 1998. 368 с.
- 12 Рожков Г. В. Генезис инновационной экономики в России / под ред. С. Г. Ерошенкова. М. : МАКС Пресс, 2009. 888 с.
- 13 Соболева И. В. Парадоксы измерения человеческого капитала. М. : Ин-т экономики РАН, 2009.
- 14 Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи К. Экономика. М. : Дело ЛТД, 1995. 864 с.
- 15 Hofstede G., Hofstede G. J., Minkov M. Cultures and organizations — software of the mind : intercultural cooperation and its importance for survival. New York: McGraw-Hill, 2010. 558 p.
- 16 Karsch M., Hoßmann I. Deutschlands Integrationspolitik // Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung : [веб-сайт]. 2001. URL: <http://www.berlin-institut.org/online-handbuchdemografie/bevoelkerungspolitik/deutschland/deutschlands-integrationspolitik.html>.

- 17 Laroche L. Managing cultural diversity in technical professions Amsterdam ; London : Butterworth-Heinemann, 2003. (Managing cultural differences).
- 18 Syed J. Employment prospects for skilled migrants : a relational perspective // Human Resource Management Review. 2008. Vol. 18. P. 28–45.