

НОВІ МОДЕЛІ ТА РЕЖИМИ МОБІЛЬНОСТІ В ЕКОНОМІЦІ ЗНАНЬ ПРАЦІВНИКІВ-ЕКСПАТРІАНТІВ

***Анотація:** У даній статті розглядається питання нових режимів мобільності працівників-експатріантів зі зростанням економіки знань в межах гнучкої економіки сьогодення. У зв'язку з тим, що телекомунікаційні технології трансформують економіку, транснаціональні організації мають змогу використовувати стратегії мобільності, які впливають на роботу і життя висококваліфікованих фахівців і членів їх сімей. Аналіз підтверджує, що моделі мобільності у інформаційно-насичених галузях промисловості є більш динамічними, нестійкими та непередбачуваними - одним словом, більш гнучкими - ніж ті, які відносяться до звичайних або розвинених галузях.*

Ключові слова: економіка знань, гнучкість, мобільність, міжнародна трудова міграція, експатріанти, інформаційно-комунікаційні технології, управління персоналом.

***Ключові слова:** економіка знань, гнучкість, мобільність, міжнародна трудова міграція, експатріанти, інформаційно-комунікаційні технології, управління персоналом.*

***Annotation:** This article discusses the new modes of mobility expatriate workers with the growth of the knowledge economy within a flexible economy today. Due to the fact that telecommunication technologies are transforming the economy, multinational organizations have the*

* Здобувач, кафедра Світового господарства і міжнародних економічних відносин, Інститут міжнародних відносин Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

opportunity to use a mobility strategy that impacts the work and life of highly skilled professionals and their families. The analysis confirms that the model of mobility in the information-rich industries are more dynamic, volatile and unpredictable - in a word, more flexible - than those in conventional or advanced industries.

Keywords: *knowledge economy, flexibility, mobility, international labor migration, expats, information communication technologies, human resources management.*

Аннотация: *В данной статье рассматривается вопрос новых режимов мобильности работников-экспатриантов с ростом экономики знаний в контексте гибкой современной экономики. В связи с тем, что телекоммуникационные технологии трансформируют экономику, транснациональные организации могут использовать стратегии мобильности, которые влияют на работу и жизнь высококвалифицированных специалистов и членов их семей. Анализ подтверждает, что модели мобильности в информационно-насыщенных отраслях промышленности являются более динамичными, неустойчивыми и непредсказуемыми - одним словом, более «гибкими» - чем те, которые относятся к обычным или развитым отраслям.*

Ключевые слова: *экономика знаний, гибкость, мобильность, международная трудовая миграция, экспатрианты, информационно-коммуникационные технологии, управление персоналом.*

Постановка проблеми. У даній статті розглядається, як міжнародна мобільність корпоративних фахівців переплітається зі зростанням економіки знань в межах «гнучкої» капіталістичної системи. У зв'язку з тим, що телекомунікаційні технології трансформують економіку, транснаціональні організації мають змогу

використовувати стратегії мобільності на свою користь, тим самим впливаючи на роботу і життя висококваліфікованих фахівців і членів їх сімей.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. З метою ґрунтовного аналізу ми порівняли портфелі мобільності у високотехнологічних та низькотехнологічних галузях (що визначається впровадженням ІКТ-систем). Нами було детально розглянуті аналітичні звіти: GMAC (2008a) Global Relocation Trends Report: Energy Industry Spotlight. — (2008b) Global Relocation Trends Report: Finance Industry Spotlight. — (2008c) Global Relocation Trends Report: High-Tech Sector Spotlight. — (2008d) Global Relocation Trends: 2008 Survey Report. Також в роботі проаналізовані праці таких зарубіжних вчених як: Urry, J., Linehan, M. & H. Scullion, Nachum, L. & S. Zaheer, Beaverstock, J.V., Altman, Y. & S. Shortland та інші.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Не має систематизації аналітичних звітів по опитуванню громадської думки щодо міжнародної трудової міграції, в контексті дослідження параметрів, які зазвичай визначаються в аналізі та практиці мобільних фахівців на міжнародному рівні: стандартизація політики мобільності, цілі мобільності, альтернативні форми мобільності, а також крос-культурна підготовка.

Формулювання цілей статті. Метою даної статті є визначення форм мобільності фахівців, що підтримують сильний зв'язок з економікою знань.

Поняття «хай-тек» означає те, що ми в цій дисертації називаємо «наукоємними» галузями. Згідно Бюро з економічного аналізу США «ІКТ-ємність» в межах фірми або галузі є відповідним базовим орієнтиром. Вона включає в себе всі витрати, як частку від загального обсягу інвестицій, в тому числі мейнфрейми, настільні і портативні комп'ютери, пристрої зберігання даних, інтегровані системи,

програмне забезпечення, обладнання зв'язку, фотокопії і все інше пов'язане з обладнанням [7]. Ґрунтуючись на цьому, ІКТ-ємними галузями промисловості найвищого рівня є: сфера бізнес-послуг, страхування і фінансів, забезпечення зв'язку та інформації, а також фармацевтична промисловість. На відміну від цього, ІКТ-ємними галузями промисловості найнижчого рівня є: будівництво, гірничодобувна, енергетична та харчова промисловості [6]. Ці відмінності нехтують міжгалузевими коливаннями, такими як розмір фірми, частка ринку, диверсифікація, володіння майном та концентрація. Тому, в даному розділі, фінансові та високотехнологічні галузі були взяті в якості знакової економіки знань на базі їх високого рівня використання ІКТ-систем. З іншого боку, через відносно низькі витрати на ІКТ, енергетичний сектор має розвинений або звичайний тип промисловості, незважаючи на його важливість для економіки знань.

Також варто зазначити, що демографічний профіль працівників-експатріантів був непомітним, і навіть у науковій літературі відсутня інформація про міжнародну трудову міграцію. Визначаючи основні характеристики, необхідно враховувати структурні і кон'юнктурні чинники. Хоча рецесивні періоди регулярно порушують мобільність в короткостроковій перспективі, за опитуваннями громадської думки міжнародні призначення мають тенденцію до зростання. Розширення меж ЄС та ринків, що розвиваються у країнах БРІКС, є основними причинами переміщення працездатного населення, але зміни в області комерційного права також впливають на потоки трудової міграції. Розглянемо, наприклад, закон Сарбейнса-Окслі від 2002 року в США, який був створений для боротьби з ухиленням від сплати податку на прибуток. Законодавство спонукувало кілька транснаціональних компаній перенаправити свої міжнародні призначення в інші країни.

Розглянувши ці випадки, основні риси сучасних працівників-експатріантів описані нижче.

Економічна глобалізація трансформує географію корпоративної мобільності, і в деякому сенсі ці потоки фахівців йдуть за потоками капіталу, виробництва і споживання. Хоча деякі локації залишаються головними напрямками трудової міграції (США, Великобританія, Гонконг), де спостерігається значна деконцентрація і навіть зміна курсу в потоках міжнародних призначень: за межами звичайної картини з керівниками вищої ланки, що відкомандировуються з центральних до периферійних офісів, з'являється модель, що передбачає збільшення активності в периферійних дочірніх компаніях. Стосовно центральних світових офісів, частка призначень має на меті розвиток кар'єри (також відомі як «реверсивні призначення»), коли багато інших переміщень відбувається по регіональних центрах. Згідно розглянутих аналітичних звітів з опитування громадської думки, майже половина міжнародних призначень в даний час відбуваються без приєднання до центральних світових офісів. Стримана, але зростаюча тенденція до «локалізації» також розглядається, тому що закордонні компанії переходять під керівництво фахівців, які народилися у країні знаходження філії або найняті на місцевому рівні. В якості нової риси трудової мобільності, зростаюче розмаїття корпоративних потоків відображає зростаючу складність світової економіки в багатовузлових та потокових мережах [8].

Проте, адаптація до чужої країни як і раніше розглядається як виклик для експатріантів та їх міжнародного наглядового управління. Але, всупереч поширеній думці, розвинені економіки або ті, які вважаються в культурному відношенні аналогічними до рідних країн експатріантів, були ідентифіковані самими експатріантами як складні пункти призначення. Як це не парадоксально, дослідження показують,

що очікування легкої адаптації засмучують експатріантів, коли вони розуміють, що та сама мова суспільства часто значно відрізняється з точки зору очікувань, комунікативності та розуміння. Внутрішні аспекти приймаючого суспільства, а також очікування адаптації мобільним працівником грають важливу роль в процесі адаптації [4; 9].

Не випадково, що за даними аналітичних звітів показники вибуття (звільнення) у працівників-експатріантів залишаються досить високими. У порівнянні зі звичайним середнім 13-відсотковим показником від річного обігу серед місцевих працівників, ця цифра майже в два рази більша серед колег-експатріантів: один з чотирьох робітників звільняюся зі своїх компаній під час закордонного призначення. На нашу думку, питання сім'ї та незадовільна працездатність за місцем призначення є основними причинами для відмови від роботи, що веде до звільнення або відставки. Інші можуть прийняти привабливу пропозицію, зроблену конкурентом, або відкрити свій бізнес, зазвичай в тій же галузі, в результаті чого такий працівник-експатріант буде конкурувати або співпрацювати зі своїм попереднім роботодавцем.

В межах досліджень трудової мобільності, можна відзначити, що фізична мобільність фахівців, зумовлена економічними та організаційними реаліями, які вимагають культурної та психосоціальної відповідності для досягнення певного успіху. Кочівний розум і мережі необхідні для протистояння, захоплення та осмислення типів проблем, пов'язаних з нерегулярною мобільністю. Мобільність є не тільки переміщенням об'єктів, але і генеративною граматикую в культурному відношенні взятою за основу мобільним об'єктом. Показники плинності експатріантів є викликом для об'єктивістсько-матеріалістичного підходу мобільності, що вимагає багатовимірного підходу до складної системи [8].

Рисунок 1. Щорічні показники плинності кадрів. Висока плинність серед бізнес-експатріантів.



Джерело: GMAC 2008.

Рисунок 2: Причини звільнень (експатріанти залишили фірму у 25% призначень): сімейні проблеми, погана працездатність, скорочення, економічне браконьєрство.



Джерело: GMAC 2008.

Щодо міжнародного досвіду, варто зазначити, що лише незначна меншість працівників-експатріантів (9 відсотків) має попередній міжнародний досвід. Ця цифра суперечить стереотипному уявленню про топових працівників-експатріантів як людей, що багато подорожують та належать до вузького кола багатих мандрівників, які легко адаптуються в будь-якому місці когерентним способом життя. Через відсутність міжнародних попередників, багато експатріантів є новими співробітниками, які найняті роботодавцем, щоб виконати міжнародне призначення для потреб компанії. Ця ситуація перегукується з претензіями ділових людей з приводу дефіциту фахівців, які готові взяти на себе відповідальність і прийняти пропозицію щодо міжнародного працевлаштування.

Відсутність міжнародного досвіду знаходить своє відображення в зниженні вікового цензу сучасних експатів. Старе стереотипне сприйняття західних іноземних робітників вищого рівня, що працюють у віддалених філіях, змінюється на більш строкату картину, з молодими фахівцями, які виконують все більше число міжнародних призначень. Протягом 2000-х років, близько третини (36 відсотків) з цих фахівців були у віці 30 років, а також еквівалентна частка у віці 40 років (32 відсотки). Погоджуючись з проаналізованими звітами [3], цей молодий профіль відображає поточні зміни у гнучкій капіталістичній глобалізації, в якій все більше число міжнародних призначень мають тактичний або оперативний характер, що більш підходить для молодших співробітників, на відміну від широкомасштабних стратегічних проектів, які потребують більш досвідчених фахівців. Крім того, такі призначення для розвитку кар'єри стають більш поширеними, тому що вони використовують молоді потенційні кадри. На кінець, можна припустити, що відносно молодий профіль також відображає інші аспекти «гнучкої» праці,

зазвичай це вузькоспеціалізована галузь для контрактних, тимчасових, незахищених і нестабільних форм зайнятості.

Точні цифри щодо жіночої частини бізнес-експатріантів не відображені у бізнес-літературі, гендерні дослідження в основному спиралися на інформацію, що була отримана з певного конкретного випадку, що досліджувався [1]. Хоча деякі дослідження припускають однорозрядні цифри; аналітичні звіти, розглянуті в цій статті, стверджують, що в даний час близько 20 відсотків працівників-експатріантів складають жінки, що поступово збільшуються з історичної позначки у 15 відсотків, яка мала місце у 1990-х роках. Як правило, вони старші, ніж колеги-чоловіки, вони займають посади високого рівня в своїх міжнародних проектах [5]. Незважаючи на усунення традиційних гендерних ролей в більш широких сучасних суспільствах, цим жінкам-експатріантам часто доводиться йти на компроміс з точки зору шлюбу і сім'ї. Таким чином, розглянуті економічні режими створюють форми мобільності, які по-різному впливають на різні статі.

Відповідно до аналітичних звітів, шістдесят відсотків працівників-експатріантів перебувають у шлюбі. Проте, розподіл працівників за статтю є дещо дивним. Шістдесят чотири відсотки працівників-експатріантів є чоловіками у шлюбі, проти 45 відсотків жінок-колег. Як було відзначено в дослідженнях Біверстока [2] і при роботі на місцях, через певні культурні очікування, сім'я як і раніше розглядається в якості бар'єру для жінок, які хочуть переїхати, але до цих пір супроводжуючою частиною подружжя уявляється жінка, яка на чужині піклується про домашнє господарство. У цих очікуваннях, як це не дивно, жінки експатріанти мають більше шансів стати самотніми. Одностатеві шлюби серед корпоративних фахівців залишаються досить складною темою досліджень, тому що, на додаток до цивільно-правових питань у країнах в цілому, інші

проблеми відносяться до корпоративного формального і неформального визнання, а також до культурних відмінностей в приймаючому суспільстві. З точки зору мобільності, можна припустити, що транснаціональні економічні режими досліджують і використовують робочу силу за статевою ознакою. Уникаючи певних рамок цього аналізу, можна побачити диференціацію привілеїв, освіти і прагнень, що переплітаються з гендерною ідентифікацією і статтю.

При розгляді даних дослідження [3] (GMAС 2008), виявляється, що сучасні режими гнучкої праці трансформують сім'ї працівників-експатріантів. Частка одружених іноземців скоротилася протягом 2000-х років, з більш ніж 70 відсотків до приблизно 60 відсотків. Варто зазначити, що падіння відсотку одружених фахівців відбулося майже виключно серед чоловіків-працівників, яке йшло паралельно з ростом нового сегмента самотніх жінок-експатів. Відповідно, частка експатріантів з сім'ями та дітьми, також знизилася з 57 відсотків до 51 відсотка. Варто відзначити, що це подвійне зниження йде паралельно з підйомом відсотка самотніх (зазвичай жінок) експатріантів, про що говорилося раніше.

Ці зміни, швидше за все, пов'язані з питаннями сімейних доходів і зайнятості, які зазвичай дуже страждають при переїздах. За даними аналітичних звітів GMAС (2008) [3], близько половини одружених припиняють роботу в результаті візових обмежень, нових зобов'язань, побутових і мовних бар'єрів. І навпаки, частка сімей, де працюють чоловік і дружина збільшилися з плином часу, близько 12 відсотків (раніше) безробітних дружин/чоловіків починають працювати під час міжнародного призначення. Деякі організації можуть розробляти ініціативи, спрямовані на отримання робочих віз і робочих місць. Нарешті, слід зазначити, що побоювання з приводу сімейного матеріально-технічного забезпечення (житло і освіта), емоційної ізоляції (відстань від родичів і друзів), а також перспективи кар'єрного

росту чоловіка або дружини є найбільш поширеними причинами, чому корпоративні фахівці занепадають в міжнародному призначенні (це заявили понад 80 відсотків опитаних). З цих причин, стабільність роботи і задоволення в домашніх умовах є ключовими факторами при відмові від переміщення.

В якості системного зауваження, із суто фінансової точки зору, сім'я розглядається як зовнішні витрати та ризик для корпоративних призначень. З цієї причини, одружений співробітник має поступово включатися в процес відбору та тренінгу з приводу переїзду. Додаючи економічні та емоційні ризики, пов'язані з переїздом сім'ї, до більш оперативного характеру роботи експатріантів на міжнародному рівні, можна очікувати, що в наступні роки ринок праці експатріантів буде мати тенденцію до збільшення відсотка найму молодих і самотніх фахівців.

Рисунок 3. Причини відмов співробітників від міжнародних призначень.



Джерело: звіти GMAC 2008.

На нашу думку, неможливо оцінити, яким чином сімейні питання співвідносяться з віком і статтю працівника або тривалістю і місцем запропонованих призначень, кожна з яких дуже впливають на рішення працівника щодо переїзду. Можна висунути гіпотезу, що пропозиції до тривалих (понад один рік) призначень географічно і культурно віддалені регіони будуть натикатися на значний опір від одружених співробітників, порівняно з призначеннями на більш короткі строки, зроблені для окремих співробітників.

Висновок. Зрештою, немає єдиної думки щодо позитивного або негативного розвитку кар'єри при міжнародних призначеннях. У той час як безпека і задоволеність своєю поточною роботою відіграють негативну роль у прийнятті міжнародних призначень, деякі фахівці вважають, що вони повинні прийняти такі можливості, щоб зберегти місце працевлаштування та мати змогу просування по службі в довгостроковій перспективі. Як зазначається у дослідженні про провідних фахівців в області фінансів: «Усі суб'єкти кажуть, що транснаціональний досвід має вирішальне значення в кар'єрі для просування по службі, а культурний капітал для роботи в мережі» [2, с. 256]. У зв'язку з цим, навіть висококваліфіковані й освічені працівники відчувають тиск мобільності, зазвичай в емоційному сенсі.

Список використаних джерел

1. Altman, Y. & S. Shortland (2008) 'Women and international assignments: Taking stock - a 25-year review'. Human Resource Management 47(2):199-216.
2. Beaverstock, J.V. (2005) 'Transnational elites in the city: British highly-skilled inter-company transferees in New York City's financial district'. Journal of Ethnic and Migration Studies, 31(5):245-268.
3. GMAC (2008a) Global Relocation Trends Report: Energy Industry Spotlight.

- (2008b) Global Relocation Trends Report: Finance Industry Spotlight.
 - (2008c) Global Relocation Trends Report: High-Tech Sector Spotlight.
 - (2008d) Global Relocation Trends: 2008 Survey Report.
4. Leiba-O'Sullivan, S. (2002) 'The Psychic Distance Paradox Revisited: Multiple Perspectives of Canadian Expatriates' Adjustment to Ireland' In International Human Resource Management and Expatriate Transfers: Irish Experiences (eds.)
 5. Linehan, M. & H. Scullion (2001) 'European female expatriate careers: critical success factors'. *Journal of European Industrial Training*, 25(8):392–418.
 6. Nachum, L. & S. Zaheer (2005) 'The persistence of distance? The impact of technology on MNE motivations for foreign investment'. *Strategic Management Journal*, 26(8):747-767.
 7. OECD (2000) *OECD Information Technology Outlook: ICTs, E Commerce and the Information Economy*.
 - (2001a) *Devolution and Globalisation*. Paris: OECD.
 - (2002) *International Mobility of the Highly Skilled*. Organization for Economic Cooperation and Development.
 - (2004) *The Economic Impact of ICT: Measurement, Evidence, Implications*.
 8. Urry, J. (2007) *Mobilities*. Cambridge: Polity Press.
 9. Yamazaki, Y. & D.C. Kayes. (2004) 'An Experiential Approach to Cross-Cultural Learning: A Review and Integration of Competencies for Successful Expatriate Adaptation'. *Academy of Management Learning & Education* 3(4):362-379.