

Наукоемкий труд и транснациональные сети в государственном секторе Литвы



Лютаурас Лабанаускас

доктор, научный сотрудник Института социологии Литовского центра социальных исследований (LT-01108, Литва, г. Вильнюс, ул. А. Гостауто, 11, Liutauras.labanauskas@gmail.com, institutas@lstc.lt)

Аннотация. Во всех странах мира молодые люди, стремящиеся сделать карьеру, отличаются большой мобильностью, и Литва в этом плане не является исключением. Тем не менее в настоящее время лишь небольшое количество исследований посвящено анализу механизмов и процессов интеграции человека, получившего образование в другой стране или проработавшего там в течение определенного периода времени, в рынок труда родной страны. Именно эти механизмы и процессы позволяют повысить свою ценность на рынке труда, создавать и передавать инновации. В целях преодоления разрыва по исследованиям, посвященным мобильности и миграции, в статье рассмотрен опыт «возвращения в Литву» граждан данной страны, получивших степень бакалавра или магистра за рубежом. Цель работы — показать, как миграция помогает развитию человеческого, социального и культурного капиталов и как мигранты способствуют развитию инноваций в своей стране.

Ключевые слова: наукоемкий труд, транснациональные сети, миграция студентов, инновации, Литва.

Введение

Международная миграция способствует появлению инноваций [20, 24]. Таким образом, изучение взаимосвязи между миграцией и инновациями в основном ориентировано на инновации в высоких технологиях и/или в наукоемких секторах и их связь с миграцией высококвалифицированных кадров [25]. С другой стороны, косвенно инновации создаются и в менее

наукоемких секторах, например в секторе государственного и муниципального управления, в то же время вклад мобильных высококвалифицированных кадров, как носителей инноваций, в сектор государственного управления менее изучен на сегодняшний момент, т.к. «только мигрирующие предприниматели считаются героями капитализма» [26; 24].

В связи с этим в нашей статье речь пойдет об опыте людей (молодежи), которые, получив высшее образование (степень бакалавра и/или магистра) за границей, вернулись в Литву и находились на государственной службе Литвы¹. Предполагается, что эти сотрудники, так называемая «плеяда новаторов», могут использовать свои знания для развития данного сектора в Литве. Данное исследование основано на качественном наблюдении и опросе 15 человек, которые получили высшее образование за рубежом и в 2012–2013 годах работали в органах государственного управления Литвы (министерства Литовской Республики или их структурные подразделения).

Цель исследования – выявить мобильность граждан Литвы, которые приобрели степень бакалавра или магистра за рубежом, уделяя большее внимание причине их возвращения в свою страну. Данный факт позволит проанализировать, как мобильность способствует развитию человеческого, социального и культурного капиталов и как определенные черты характера, сформированные за рубежом и на родине, влияют на создание инноваций.

Кроме того, в исследовании рассматривается, являются ли данные люди источником «нестандартного знания» [24], какие и насколько экстремальные инновации они создают и как они повышают организационную (бюрократическую) эффективность [31; 37]. В Литве немного ученых, изучающих связь между передачей знаний и инновациями, между мобильностью и инновациями через межличностные-межорганизационные отношения, а также рассматривающих мобильность высококвалифицированных кадров и новые способы жизни в глобальном мире без границ.

¹ Исследование было профинансировано Исследовательским советом Литвы по проекту «Организация постдокторантуры в Литве» (договор № 004/25).

Вернувшиеся мигранты/мобильные молодые люди (студенты) определяются в данной статье как лица, вернувшиеся на родину после обучения в другой стране в течение определенного промежутка времени и планирующие провести как минимум один год в своей стране (см. [27]). Люди, получившие высшее образование за рубежом (степень бакалавра, магистра), – это лица, покинувшие Литву с целью получить образование в нелитовском(их) вузе(ах) по очной и/или заочной форме обучения.

Статья состоит из трёх частей: первая часть посвящена исследованиям международной мобильности/миграции студентов и анализу соответствующих статистических данных. Вторая часть рассматривает теоретическую концептуализацию роли мобильного человека/мигранта в процессе создания инноваций и сложность миграции/международной мобильности квалифицированных кадров. В третьей части представлены результаты качественного эмпирического исследования.

Определяющие факторы международной мобильности литовских студентов

Переезд литовцев из одной страны в другую продолжает оказывать существенное влияние на общество в стране. Перепись 2011 года [29] показала, что с 1990 года, с момента восстановления Литвой своей независимости, почти 670 тыс. человек, или 18% от общей численности населения страны, жили за границей более чем один год. Большинство из них, в возрасте 25–40 лет, были экономически активными, а 1/5 имели высшее образование. Обратная миграция и иммиграция не играли важной роли в поддержании «здорового» уровня прироста населения. Обратная миграция в период с 1990 по 2011 год не превышала 110 тысяч человек, а уровень иммиграции в страны, не входящие в ЕС, никогда не был высоким [17].

После присоединения к ЕС Литва стала экспортером рабочей силы, значительную часть которой составляют хорошо подготовленные и высококвалифицированные специалисты. С 1990 года политические дебаты сосредоточены вокруг явления «утечки мозгов».

Общепризнанно, что эмиграция высококвалифицированных сотрудников была вызвана политическими, экономическими и социальными изменениями, начавшимися после восстановления независимости. Демографический дисбаланс, различия в заработной плате, устаревшая техническая, научная инфраструктуры и структурные изменения в научных учреждениях способствовали данному явлению. После 2004 года с развитием экономики страна ощутила влияние глобализации. Происходившие изменения были связаны с рынком труда Литвы и вступлением в Европейский союз. В Литве «утечка мозгов» представляет серьезную угрозу не только социально-экономическому развитию, но и развитию среднего класса. Нет единого подхода к определению понятия данного социального класса, но, согласно типологии Р.Э. Райта (образование, самостоятельность в работе и зарплате), литовский средний класс является малозначительным — 12% от общей численности населения [32]. В странах Запада средний класс составляет более 50–60% населения. Большое количество врачей, инженеров, специалистов по информационным технологиям и других работников умственного труда служит предпосылкой экономического роста и позволяет стране построить стабильное демократическое общество, несмотря на то, что эмиграция усложняет рост среднего класса и «способствует» развитию бюрократизма, коррупции и безответственного управления [15, с. 23]. Хотя Литва больше не считается страной с переходной эко-

номикой, по мнению некоторых авторов, тенденции в развитии среднего класса остаются расплывчатыми (см. [19] для сравнительного количественного анализа развития среднего класса в Литве и других странах Европы), т.е. слабый средний класс препятствует развитию как глобализации (свободное перемещение, дешевые рейсы, международное трудовое законодательство), так и ценностных ориентаций индивида, включенного в экономическую деятельность.

Исследование, проведенное в 2009 году Литовским центром социальных исследований по заказу Министерства образования Литвы, посвящено иммиграционной политике в Литве и нормам, относящимся к ученым, докторантам и высококвалифицированным сотрудникам, не являющимся гражданами ЕС (см. [34]). Работа ориентирована на ученых, которые жили в Литве более 6 месяцев, работали по трудовому договору или учились на очном отделении докторантуры в университете или научно-исследовательском институте республики.

В ходе исследования не было обнаружено точных данных о высококвалифицированных кадрах в Литве. По данным Департамента статистики Литвы, в 2008 году выдано 174 вида на жительство не гражданам ЕС, приезжающим в Литву для учебных и исследовательских целей, более 1200 видов на жительство было продлено. Таким образом, общее количество не граждан ЕС в литовском высшем образовании — около 1500. Однако в общей иммиграционной статистике выявить высококвалифицированные кадры достаточно сложно. Согласно данным Департамента статистики Литвы, в 2006 году 5976 ученых имели докторскую степень, 0,5% из которых составляли иностранцы (граждане и не граждане ЕС, постоянные и непостоянные жители).

На основе этих показателей можно сделать вывод, что в Литве в 2006 году насчитывалось около 30 ученых, не являющихся гражданами ЕС (включая докторантов). Учитывая тот факт, что общее количество докторов наук существенно не изменилось (в 2008 году было 6326), можно сделать вывод, что и число зарубежных исследователей сохранилось прежним. Выявление числа ученых, проживающих за границами ЕС, позволило сформировать типологию высококвалифицированных кадров, приезжающих в Литву. Данная типология (см. также [34]) показала, что начинающие исследователи, аспиранты из стран, не входящих в ЕС, в основном приезжали в Литву, чтобы получить международный опыт/«улучшить» свое резюме или получить деньги/стипендию (своя страна выделила средства по обмену, конкурсу или по другой программе, а также благодаря финансированию проектов).

Кроме того, согласно типологии, местные процедуры набора персонала не ориентированы на международный рынок труда. Литву часто выбирали не только как место для проведения исследования, но и по экономическим причинам. Приток исследователей из развитых стран в Литву в значительной степени определялся различием в стоимости жизни, в то время как иммиграция из развивающихся стран играла решающую роль (например, для получения вида на жительство или гражданства и свободы передвижения в другую страну ЕС или прибывания из стран с относительно дорогим, но более низким уровнем образования с целью вернуться обратно в свою страну). Не гражданам ЕС часто предлагают «небезопасную» работу по срочным контрактам, иммиграция высококвалифицированных кадров носит в Литве кратко- и среднесрочный характер. Международные процедуры отбора и найма не были распространены в университетах и исследовательских центрах.

Кроме того, последние исследования показали, что ученые из стран, не входящих в ЕС, в Литве «превратились» в «невидимую» социальную группу [34]. «Рецепт» их интеграции в литовское общество — «быть невидимым». Контакты с обществом ограничены профессиональными и рабочими отношениями, за исключением супругов и близких друзей. Их контакты с гражданскими или социальными учреждениями страны сужены по их собственной инициативе, т.к. они сами не признавали права и обязанности страны пребывания. Ученые, чувствуя себя принятыми в данное общество и более или менее в безопасности, считали себя не гражданами этой страны, а иммигрантами в полном смысле слова [34].

Приезд высококвалифицированных работников в другую страну вызывает цепную реакцию: иммигранты могут помочь работодателям привлечь более квалифицированных работников, сокращая таким образом расходы на образование [9; 13; 14; 21]. Исследования по международной мобильности/миграции студентов актуальны в связи с беспрепятственным передвижением граждан Литвы в Евросоюзе и в мире после вступления Литвы в ЕС в 2004 году. В 2009–2010 годах более 7 тысяч граждан Литвы (3,5% от общего числа студентов, обучающихся в Литве — ŠMM 2010 года) учились по программам бакалавриата, магистратуры и докторантуры в странах ЕС. Среди литовцев были популярны университеты Великобритании (2325 студентов), Германии (1274 студента) и Дании (911 студентов). Две трети студентов учились в бакалавриате, 18,9% — в магистратуре и 4,6% — в докторантуре. Литва лидировала среди членов ЕС по числу граждан, проходящих обучение за рубежом. В 2008 году 1458 граждан Литовской Республики получали образование в университетах стран, не входящих в Евросоюз, причем большинство — в России (841) и США (495; ŠMM 2010 года).

По подсчетам Комиссии по приему в университеты и колледжи Великобритании, в 2008 году на первый курс зачислено 682 гражданина Литвы, в 2009 году — 895 (из 1061 поданного заявления), в 2010 году — 1515 (из 2146 заявлений; данные Комиссии по приему в университеты и колледжи 2010 года). В 2011 в университетах Великобритании получали образование по очной форме обучения более 4000 студентов — граждан Литвы. Согласно прогнозу Министерства образования и науки, в связи неблагоприятной демографической ситуацией, низким уровнем рождаемости и миграции в 2023 году выпускников средних школ будет на 40% меньше, чем в 2010 году.

Стоит отметить, что «оборот» интеллектуального капитала в Литве характеризуется тем, что количество иммигрантов, получающих образование или проводящих научные исследования, не равно числу людей с более высокой квалификацией и образованием, покидающих страну [16; 28; 33].

Таким образом, мобильность студентов оказывается начальным этапом потери человеческого капитала, который, в конце концов, превращается в постоянную эмиграцию [5]. Образованные граждане младшего возраста будут участниками рынка труда в течение еще 40–50 лет, следовательно, их переезд в другую страну может сказаться не только на секторах экономики знаний, но и на системе пенсий и социального обеспечения.

Литовские исследователи Rūta Aidis и Dovilė Krupickaitė [1; 2] пытались выявить причины поиска работы за пределами Литвы. В связи с этим было проведено самое масштабное количественное исследование по определению миграции/мобильности студентов и их отношения к эмиграции. Цель данной работы — изучить особенности эмиграции молодых ученых, факторы и возникающие проблемы.

За два этапа исследования (2004/2005 и 2005/2006 уч. гг.) было опрошено 2394 студента (1252 и 1142 человека соответственно) из большинства литовских высших учебных заведений, также еще 661 студент прошел анкетирование в 2006/2007 учебном году. В результате было установлено, что довольно значительная часть литовских студентов придерживается всемирно преобладающих тенденций транснационализма; однако в стране практически не созданы условия для циклических миграционных потоков [1].

Таким образом, анализ особенностей миграции/мобильности студентов позволил выделить 3 взаимосвязанных направления исследований: макроуровень, промежуточный уровень и анализ индивидуальных причин и последствий миграции (общие для всех жителей, реже — для определенной группы общества или отрасли), исследование отношения жителей к эмиграции и некоторые вопросы актуальности миграции.

Подводя итог, можно отметить, что в Литве недостаточно исследований, раскрывающих опыт миграции, мобильности высококвалифицированных кадров и новые способы жизни в глобальном мире без границ. Принимая во внимание вышеупомянутые факторы, мы провели исследование, объектом которого были молодые люди, получившие степень бакалавра и/или магистра за рубежом и вернувшиеся в Литву.

Роль мобильности и миграции в создании инноваций

Дэвид Харт (David Hart) [13], рассматривающий то, как мобильность/миграция способствует развитию инноваций, предлагает анализировать приток и отток человеческого капитала. Таким образом, под миграцией понимается вклад в национальную инновационную систему: молодые люди, прибывающие в страну в качестве

студентов, сильнее, чем более возрастной персонал, связаны с институциональным, организационным, законодательным и политико-культурным контекстом этой страны, и их вклад в создание инновационной инфраструктуры больше.

Иными словами, Д. Харт [13] считает, что политика и модели принятия национальной самобытности страны (ассимиляция, мультикультурное или открытое гражданское общество) важны для создания инноваций, т.е. чем дальше отошла страна от крайних случаев ассимиляции и создания этнических анклавов, тем проще происходит сближение инновационного потенциала и открытого, многокультурного контекста страны. Работники, имеющие разное культурное происхождение, способствуют развитию инноваций [21; 30].

Например, такие ученые, как Eric T. Stuen, Ahmed Mushfiq Mobarak и Keith Maskus [30], рассматривая в качестве объекта исследования граждан других стран, работающих в университетах США, сделали вывод, что национальное разнообразие среди ученых было определяющим фактором в увеличении количества инноваций. Ричард Флорида (2005) делает такие же выводы и говорит о том, что культурное разнообразие привлекает работников, относящихся к «креативному классу», в конкретную страну или регион. Инновационная модель означает, что приезд образованных людей в страну приносит новые знания в определенные отрасли и районы, а также в смежные отрасли и районы страны, где основным последствием такого потока знаний являются инновации [14].

Например, исследователи Jennifer Hunt и Marjolaine Gauthier-Loiselle [14], проанализировав неэкономические преимущества наличия мигрантов в США, подсчитали, что 26% американских ученых, получивших Нобелевскую премию в 1999–2000

годах, были иммигрантами (несмотря на то, что в общем регистре иммигрантов числилось только 12%). Авторы также подсчитали, что при увеличении количества иммигрантов с высшим образованием на 1% количество запатентованных изобретений на одного жителя США увеличивается в среднем на 6%. Согласно авторам [14], причиной увеличения числа патентов на одного жителя может быть использование местными учеными знаний иммигрантов, что представляет собой критическую массу специалистов в определенной области; поток знаний в конечном итоге способствует распространению инноваций и во второстепенных областях, например в управлении и предпринимательстве [14].

Другая миграционно-инновационная модель может быть описана как модель массовой иммиграции высококвалифицированных кадров. Данная модель предполагает, что массовая иммиграция регулируется с помощью визовых программ, в то время как непрерывный поток иммигрантов обеспечивается привлекательными условиями для учебы или проведения научных исследований в этой стране. Например, люди, исключительно талантливые в области искусства, науки, образования, бизнеса или спорта, почетные профессора и исследователи, руководители и директора международных компаний, представители профессий, в которых обучение необходимо для получения степени доктора или магистра, талантливые кадры в области искусства, науки и бизнеса, а также инвесторы, которые создают не менее 10 новых рабочих мест и чьи инвестиции составляют не менее 1 млн. долларов (эта сумма может быть меньше, если инвестиции осуществляются в сельские районы или в места с высоким уровнем безработицы), — наиболее часто получают рабочие визы в США (см. также [17]).

Целый ряд авторов рассматривают предлагаемые страной условия для получения образования в качестве основы для анализа включения студентов в инновационную инфраструктуру. Исследователи Gnanaraj Chellaraj, Keith E. Maskus и Aaditya Mattoo, например, установили, что увеличение количества иностранных студентов, обучающихся в магистратуре университетов США, положительно коррелирует с увеличением числа зарегистрированных патентов и изобретений [7]. Иностранные студенты способствуют развитию науки: так, при уменьшении на 10% количества иностранных студентов-докторантов, обучающихся в университетах США, число журнальных статей в области физико-технических наук и уровень их цитирования уменьшается на 5–6% [30].

Стоит упомянуть и модель креативного класса, разработанную Ричардом Флоридой [12]. Согласно этой модели, персонал, квалифицированный в определенной области в определенной стране или регионе, привлекает других специалистов в эту страну или регион.

Таким образом, концентрация человеческого капитала и синтез идей создают цикл развития инноваций и экономического роста. Критическая масса кадров в этой области действует как магнит, привлекающий творческий потенциал. В литературе можно найти также попытки проанализировать передачу знаний и инноваций в качественном аспекте, т.е. рассматривать мобильность/миграцию как культуру приобретения и передачи знаний [37]. Эти процессы могут быть проанализированы при согласовании различных методик, которые в большей степени ориентируются на качественные категории, позволяющие выявить методы и взаимодействие людей, а также контекст «присутствия». Данный контекст может быть описан как взаимодействие глобальных и

локальных социальных (индивидуальных, этнических, профессиональных) идентичностей в определенном месте (в стране, на рабочем месте, в транснациональной сети). Дискурс транснационализма возникает и тогда, когда знания, распространённые на определенной территории, подвергаются воздействию транснационализма, определяющего также изменения идентичности.

Согласно модели миграции человеческого капитала, миграция — это возможность раскрыть свой потенциал, изменить взгляд на межчеловеческие и межорганизационные отношения и отношения в целом. Миграция как инвестиции в человеческий капитал окажет благоприятное воздействие на развитие индивида и общества в будущем (ОЭСР, 2008 г.). Кроме того, миграция выступает как «спираль социальной мобильности»: переезжать, чтобы развиваться [11]. По мнению Эдриана Фавелла (Adrian Favell), в таких случаях исследователи больше заинтересованы в исключительных случаях, уникальных историях, структурных границах и «порогах», а не в статистических подсчетах миграции [11].

Таким образом, в следующем разделе проведем анализ опыта «возвращения в Литву» граждан данной страны, получивших степень бакалавра или магистра за рубежом. Целью является установление влияния мобильности/миграции на развитие человеческого, социального и культурного капиталов и на продвижение инноваций в своей стране.

Опыт возвращения домой мобильных литовских студентов: качественный аспект

Объектом исследования были молодые люди, родившиеся в период с 1983 по 1990 год, получившие степень бакалавра и/или магистра за границей и вернувшиеся в Литву: 8 мужчин и 7 женщин; 7 из них получили только степень бакалавра, 7 — обе степени и 1 человек — только степень магистра. Образование было получено в университетах

Австралии, Бельгии, Дании, Нидерландов, Швеции, Соединенного Королевства и США (нередко степень бакалавра присваивалась в одной стране, а магистра — в другой). Двенадцать участников исследования изучали социальные науки, один — гуманитарные, один — физические и еще один человек — технические науки.

Отбор испытуемых проводился в несколько этапов. Поскольку общее число вернувшихся на родину литовских студентов в разных городах страны не установлено, нет достоверной статистической информации относительно уровня их образования. Участники программы «Kurk Lietuvai» («Создавать для Литвы») были отобраны путем применения критерия доступности (Creswell and Clark 2003). Эти люди вернулись в Литву по программе (JPP) «Kurk Lietuvai», организованной компанией «Investuok Lietuvoje» («Инвестировать в Литву»). Данная инициатива — это программа профессионального развития в Литве, предназначенная для её граждан, закончивших высшие учебные заведения (степень бакалавра и/или магистра) за рубежом, и предполагающая дальнейшую занятость в государственных учреждениях Литвы при прохождении конкурса. Еще четыре участника программы были подобраны благодаря участникам, ранее задействованным в исследовании. Все 15 человек работали в государственных учреждениях (только 1 человек работал в частном секторе, и в данной статье он не рассматривается). Двенадцать испытуемых покинули Литву для дальнейшего образования после окончания средней школы, два человека — в возрасте 14–16 лет и 1 человек — в 9 лет (их переезд обоснован семейными обстоятельствами: их родители/опекуны уехали в другую страну по работе или заключили брак с гражданами другой страны: «Мне было 10 лет, я думаю, что у меня не было другого выбора» 4Z).

В большинстве случаев участники исследования изучали социальные науки. Работа базируется на комплексном подходе, позволяющем проводить длительное исследование «на месте», а не «в кабинете», принимая участие в жизни испытуемых, отмечая какие-либо изменения в их жизни и формулируя теоретические идеи индуктивным методом на основе эмпирических данных.

Итак, кроме анализа общего контекста и причин миграции, в этой статье основное внимание уделяется определенному **организационному и культурному контексту**, например анализу трудовых отношений государственного сектора и его инновационному поведению. Согласно подходу исследователей Francina Orfila-Sintes и Jan Mattsson [23, с. 381; 24], взятому за основу, инновации — это «что-то новое и, очевидно, лучшее, и это что-то может быть новым только в рамках отдельной компании, но не обязательно новым в отрасли или на рынке». Далее представлены существенные выводы исследования.

Эмпирический анализ: лучшие и смыслёные остаются, чтобы работать?

Периоды жизни, проведенные за границей, не являются миграциями в общепринятом значении. Опрос испытуемых показал, что данный опыт полезен в плане приобретения нового социального капитала (например, работа в определенном секторе; продуктивные отношения со специалистами в определенной области) и социально-культурных характеристик (жизнь и ежедневная рутинная в определенном культурном разнообразии), т.е. знаний, приобретенных во время принятия чужой культуры [37], но опрашиваемые не считают миграцией переезд в другую страну с целью обучения. Для них переезд является определенной частью карьерной лестницы, подъем по которой сопровождается принятием космополитизма и глобального

образа жизни, часто противопоставляемого литовскому культурному контексту, воспринимаемому испытуемыми как однообразный и закрытый, но предсказуемый и безопасный. Для участников исследования, независимо от страны, в которой они живут или работают, территория страны не совпадает с общностью в этническом, политическом или профессиональном смысле. Они считают, что построение их идентичности проходит 3 этапа: где они жили и где они были раньше (что было их идентичностью); где они сейчас и как идентичность формируется прямо здесь, прямо сейчас (в короткий, средний или длительный период времени) и, в-третьих, где они будут «двигаться» дальше: «...*Сейчас мне интересно понять культуру этой страны, позже, может быть, я захочу жить в каком-нибудь другом городе Литвы, а может быть, в Доминиканской Республике – мне очень понравилось там (работать и отдыхать в течение 3 месяцев). Мне не важно, где жить*» (1Т жил в Великобритании с 16 лет). Возможно, что чем раньше люди покидают Литву, тем они более склонны проявлять транснациональные отношения. Чем больше опыт переездов, чем моложе возраст, чем успешнее человек в учебе, трудовой деятельности, тем ему легче адаптироваться, и в этом случае ему неважно, где он живет или работает. Нередко окружение может оказывать влияние на то или иное поведение человека: «*Когда я узнал, что я поступил (в университет), у меня были мысли, вроде «ну, наверно, стоит попробовать»..., но там же были и мои друзья, которые настаивали: «Попробуй!»*» (5Р). Участники эксперимента не были отличниками в школе. Получение знаний в определенной области также не являлось первостепенной причиной переезда. Для испытуемых, отличавшихся активным характером и лидерскими чертами, смена страны была возможностью приобретения нового социального опыта. Среди

основных факторов стремления получить образование за рубежом они выделяли взаимоотношения с окружающими людьми, любопытство, интерес к другим культурам и опыт предыдущих поездок (в семье, на праздники и др.). Переезд некоторых из них определялся и социальным статусом их родителей, и экономическим капиталом семьи, но это не было основной причиной.

Межчеловеческие и межорганизационные отношения: рабочая этика и критика явления «поступать и делать так, как принято в родной стране»

Обучение за рубежом и соревнование среди студентов выработали самодисциплину и, по словам участников эксперимента, привили трудовую этику «западного типа»: «*Я думаю, я не был бы таким, какой я есть сейчас... Способность анализировать, работать в стрессе и делать это самостоятельно*» (3V). После возвращения в Литву привычная рабочая этика сослужила плохую службу многим молодым людям: «*Я никак не могу привыкнуть к присутствию начальства. Невозможно все решать самому, вместо этого приходится согласовывать любой вопрос сначала с одним, потом с другим и так далее... За рубежом, если вы получаете какое-либо задание, то вы сами решаете, как вы будете его выполнять. Конечно, можно посоветоваться, спросить, но ответственность все равно лежит на вас*» (3V). Стоит заметить, что ироничная критика явления «поступать и делать так, как принято в родной стране» встречается довольно часто. Испытуемые пытаются найти причины данного явления. Например, следующая история стала предметом долгих дискуссий среди молодых людей: «*Я наблюдал за тренером и 10-15-летними подростками возле Зеленых озер. Я видел, что они серьезно готовились к соревнованиям. Мы сидели на скамейке рядом с ними. Ребенок в байдарке, готовый грести, спросил совета: «Тренер,*

что я должен делать?» Тренер прокомментировал: «Помните: плавать может только кусок дерьма, вы – гребете». Таков был ответ. Тут же вы автоматически теряете уверенность в себе. Вот это школа...» (1Г).

Несмотря на критику, участники исследования пытались объяснить и понять, почему тренер поступил таким образом. Один молодой человек отметил: «Учитель начальных классов говорит ребенку: «Ты, идиот, сколько раз я должен тебе повторять...» Только представьте себя в подобной ситуации: травма года на четыре вам обеспечена. И это всего лишь начальная школа, дальше – больше... Один человек мало что может сделать против такой системы» (2Г).

Молодые люди часто обсуждают подобные наблюдения в неформальной обстановке. Интересно, что в начале общения они стараются избегать межличностных тем, но позже, с возникновением уверенности в собеседниках, затрагивают и эти вопросы. Достаточно большое количество респондентов столкнулись с идеями патернализма в государственном учреждении, где они работали: «Если вы активны и хотите сделать что-то, то вам просто не позволят: «Вы очень молоды, поэтому не суйте свой нос в наши дела, в противном случае мы проследим, чтобы вы не смогли это сделать» (6М). Когда речь идет о первом дне на новой работе, участники исследования иронично замечают, что во время чайных пауз коллеги слишком активно интересуются личной жизнью (например, некоторым респондентам было неприятно любопытство коллег об их личной жизни, семье и родственниках). Старшие или более высокие по служебному положению сотрудники относятся к своим коллегам, как к младшим, менее опытным и не понимающим суть работы, нуждающимся в опеке. Многие считают патерналистское отношение высшего руководства к молодым сотрудникам некомпетентным, так как

часто респонденты понимали, что их социальные навыки развиты лучше (умение общаться, представлять организацию, вести конструктивную дискуссию, опираться на научные факты, а не на личные умозаключения), а иногда и профессиональные навыки (особенно в плане иностранных языков): «Наверно, ей (менеджеру) я кажусь неопытной, так как я намного ее моложе. По ее мнению, она имеет полное право быть всегда недовольной. Все, что я ни делаю, все плохо, все мои предложения несостоятельны... Мне не нравится такое восприятие... недооценка человека, даже если он чего-то добился, – такая, как, например, “ты молод, так что не мешай”»... (5Р).

Другой информатор рассказывает: «Что касается уважения к людям, то нужно избегать враждебных отношений... Мне не хватает теплого общения, взаимопонимания и поддержки друг друга. Именно поэтому я наиболее часто скучаю, даже на моем рабочем месте. Везде профессионализм находится во главе рабочих отношений, но в Литве по языку жестов и поведению можно понять, когда между людьми существует неприязнь. Насколько я заметил, это и в других странах можно понять по поведению, но там отношения не выставлены напоказ. Они трудноуловимы, – возможно, там они на каком-то более высоком уровне. Процессы в человеческом мозгу одни и те же: «Мне не нравится этот (человек), мне не нравится тот». Вероятно, скрывание данного факта улучшает уровень общения. Если вам ваш коллега не нравится, вы должны попытаться полюбить его хотя бы на работе. Может быть, эта вуаль – лучше? Или лучше прямое литовское «я просто не люблю тебя, и все!»? Я на самом деле не знаю, что лучше, но, возможно, я просто привык к западному способу общения» (1Г).

Нередко респонденты характеризовали себя как «возмутителей спокойствия» организации или «противников бюрократии»:

они слепо отстаивали свою точку зрения, спорили и поэтому чувствовали, что их не принимают в коллективе. Один респондент говорит: *«Они отталкивают меня, не хотят со мной общаться, потому что я задал неудобный вопрос (во время присутствия контролирующей организации)»* (6M). С другой стороны, вместо злости и эскалации конфликта, респонденты пытаются найти причины патерналистского стиля руководства, т.е. они анализируют и оценивают свой опыт общения с начальством и обсуждают его с теми, кто разделяет их мнение. Тем не менее суждения относительно национального стиля работы носят юмористический характер. Участники исследования шутят, иногда даже создают карикатуры на своих руководителей. Над частыми «незначительными инцидентами» на работе (Бурдые и др., 1993) подшучивают, им удивляются и сравнивают с опытом, приобретенным в другой стране. Почти все респонденты отмечают закрытость людей, работающих в общественном секторе, автоматическое выполнение обязательств и отсутствие заинтересованности в деятельности организации в целом: *«Вы звоните по какому-либо вопросу, и секретарь отвечает: «Я ничего об этом не знаю»* (2G). Испытуемые критичны в отношении компетентности персонала в государственном секторе: *«Что действует мне на нервы, — так это то, что они сами не понимают, что делают. Вместо того чтобы придерживаться рекомендаций (экспертов), они руководствуются лишь своим личным мнением, и не существует способа, позволяющего переубедить их»* (4Z). Рабочие совещания и дискуссии кажутся некоторым испытуемым настоящим «праздником» объективной социальной некомпетентности: *«Кто-то (из сотрудников, обращаясь к руководителю) случайно назвал ее по имени. Она в ответ: «Я не (имя), я директор». Я не присутствовал при этом лично, мой коллега*

рассказал мне об этом, но если подобные истории распространяются (в организации) о руководителе?.. Все-таки хотите ли вы этого или нет, вы должны уважать этого человека... Эти совещания выбили меня из колеи на целую неделю. Специалисты собираются вместе (иронизирует). Вы можете называть их так, как вы хотите. Мы должны обсуждать актуальные темы... Такой бред становится очевидным, но, на мой взгляд, мы должны обсуждать и искать истину... Это так жутко. Если вы попросите какого-нибудь совета — вы столкнетесь с миром, который был 100 лет назад... И тогда я говорю себе: «На самом деле? Это все, что у вас есть?» (2G).

Участники программы прямолинейны, не избегают острых дискуссий, они предлагают смелые решения, касающиеся изменений в работе, потому что они считают себя более конкурентоспособными на литовском рынке труда по сравнению большинством других людей. Тем не менее, подводя итог, можно констатировать, что, несмотря на борьбу с бюрократией, проводимую из-за их стиля поведения и развитых социальных навыков, респонденты в итоге становятся неформальными лидерами коллектива команды, «вдохновителями» как более молодых коллег, так и более старших (руководителей). Из-за их эмоциональной устойчивости (понятные задачи), самодисциплины (ответственность, трудовая этика) и готовности сотрудничать они успешно «экономят» (временные и финансовые) ресурсы организации. Таким образом, новые методы работы в конечном счете стимулируют благоприятную рабочую атмосферу и более эффективное использование ресурсов. Подобная практика становится «новым стандартом» коллектива, неофициально обсуждается среди работников, проработавших в учреждении в течение длительного времени.

Определяющие факторы для возвращения на родину

Планы участников исследования относительно возвращения на родину неопределенны; они не знают, вернулись ли они раз и навсегда: *«А когда я работал в Турции в течение 3 лет, а затем в Великобритании, возвращение в Литву для меня – место проживания. Сейчас мне интересно понять культуру этой страны, позже, может быть, я захочу жить в каком-нибудь другом городе Литвы, а может быть, в Доминиканской Республике – мне очень понравилось там (работать и отдыхать в течение 3 месяцев). Мне не важно, где жить»* (1Т жил в Великобритании с 16 лет. Живя в Литве, планировал поехать в Индию, но переехал в Словакию в 2013 году).

Практически все респонденты заявили, что им предлагали работу за рубежом: *«Я знаю, что одна финансовая корпорация в Лондоне будет ждать меня еще один год»* (7R вылетел в Лондон в 2013 году). Почти все получали предложения от работодателей Литвы: *«Много раз мне предлагали работать на них, но я не знаю, что бы получилось в действительности, если бы я пошел и сказал, что я хочу с ними работать»* (8MD). Таким образом, можно сделать вывод, что предложения работы от работодателей Литвы носят более декларативный характер по сравнению с предложениями работы за границей, и получается, что определяющим фактором для возвращения домой является **более быстрая социальная мобильность**: *«Я мог бы быть маленькой рыбкой в огромном пруду Нью-Йорка, а здесь я могу стать огромной рыбой, хотя пруд совсем небольшой»* (8MD); *«Если экономика здесь масштабом в х, то там – 20х, но для человека моего возраста здесь больше работы, чем в Австралии»* (4Z); *«На мой взгляд, если вы умны, то лучше сделать свою карьеру здесь... Я видел, как тяжело конкурировать там (за рубежом), если вы не являетесь «целью» 5 высших учеб-*

ных заведений Англии... В крупнейших банках только 250 человек занимают хорошие рабочие места. Таким образом, попасть туда у вас есть 1% из 100. И тогда я понял, что конкурировать действительно очень трудно. Не то чтобы трудно, но если вы хотите сделать карьеру, сможете ли вы сделать это в короткие сроки? Вы не сможете. Я думаю, что здесь [в Литве] я могу конкурировать с большинством» (7R); *«Я среднестатистический работник в Англии, а в Литве я могу быстро достичь высот»* (1Т).

Можно констатировать, что диплом/степень иностранного вуза дает молодым людям больше «шансов» в Литве и конкурентное преимущество на рынке труда по нескольким причинам: (а) объективные социальные компетенции, выработанные во время учебы, и (б) социальное неравенство, «благодаря» которому образование за рубежом становится редким, ценным и желанным в Литве: *«Лучше получить образование где-нибудь за границей, чем быть исключительно талантливым студентом в Литве...»* (2G). Хотя часто молодые люди возвращаются в Литву по экономическим причинам, они не являются главным фактором возвращения (наряду с экономическими респонденты также отмечали неэкономические причины): *«Этот вопрос чисто профессиональный. Мои доходы должны расти на 30%... Еще на 30% – зависит от моей работы... Даже если бы я получил 100 тысяч долларов, но был бы вынужден сидеть в углу и печатать, я бы точно не предпочел этот вариант. Человек должен иметь положение, принимать решения. И, может быть, 30% будет толчком пожить где-то еще»* (4Z).

Некоторые литовцы оставались в Литве по личным обстоятельствам: *«Любовь держит меня здесь (в Литве). Это главная причина, потому что по первоначальному плану я должен был работать в Литве до июня, а потом бы вернулся назад (в европейский город) работать»* (3V).

Подводя итог, можно утверждать, что доминирующими факторами возвращения в родную страну являются более быстрая социальная мобильность в Литве и готовность передать знания, приобретенные за границей. Молодые люди надеются привнести изменения в инновационную сферу: *«Я хотел применить свои знания. Там систему нужно только поддерживать, в то время как в Литве еще предстоит создать такую систему. И я хочу внести свою лепту в ее создание»* (6М).

Выводы

Исследование, объектом которого были молодые люди, получившие образование за рубежом, показало исключительную сложность феномена миграции высококвалифицированных кадров и подтвердило, что мобильность в XXI веке основана на инновациях, коммуникации и культуре [5], а не на привязанности к определенной территории. Анализ опыта респондентов связан с такими современными явлениями, как глобальный образ жизни, мир без границ и глобальное сознание [5]. Следовательно, переезд и учеба за рубежом не является эмиграцией в ее классическом понимании. Скорее, миграция выступает как **«спираль социальной мобильности»: переезжать, чтобы развиваться** [11]. Этот анализ выявил ряд «скрытых» социальных факторов, касающихся участников исследования, и возможные гипотезы для будущих исследований в секторе государственного управления Литвы. **Возвращение** испытуемых носит явно **инновационный характер**, т.е. вернувшиеся молодые люди оспаривают нормы, существующие в родной стране (в данном случае в Литве), а также способы деятельности и мышление [6]. Несмотря на это, патерналистский стиль руководства, характерный для организаций государственного сектора, во-первых, препятствует передаче инноваций; во-вторых, (а) слишком высо-

кая квалификация участников программы, или (b) невозможность применения своих знаний/компетенций, или (c) невосприимчивость государственного сектора к знаниям, или (d) все эти аспекты вместе могут выступать стимулом или, наоборот, препятствием для надлежащего использования и развития «человеческого капитала» вернувшихся на родину молодых людей; и, в-третьих, **диплом/степень иностранного вуза дает респондентам больше «жизненных шансов» в Литве и конкурентное преимущество на рынке труда**: из-за (a) объективных социальных компетенций, выработанных во время учебы, и (b) социального неравенства, «благодаря» которому образование за рубежом становится редким, ценным и желанным в Литве.

Таким образом, можно задаться вопросом: не поэтому ли участники программы чувствуют себя в два раза более привилегированными в Литве, в то время как патерналистский стиль руководства мешает им использовать свои возможности и мотивирует покинуть Литву? С другой стороны, в силу своей борьбы с бюрократией из-за их стиля поведения и развитых социальных навыков, респонденты в итоге становятся неформальными лидерами коллектива команды, «вдохновителями» как более молодых коллег, так и более старших (руководителей). Из-за их эмоциональной устойчивости (понятные задачи), самодисциплины (ответственность, трудовая этика) и готовности сотрудничать они успешно «экономят» (временные и финансовые) ресурсы организации.

Таким образом, новые методы работы в конечном счете стимулируют благоприятную рабочую атмосферу и более эффективное использование ресурсов. Подобная практика становится «новым стандартом» коллектива и «привнесением культурных инноваций» в государственный сектор.

Тем не менее пока рано говорить о постоянном *потоке* культурных *инноваций* во все области государственного сектора, так как это требует более значительного числа вернувшихся в Литву людей с высшим образованием и более широкой области

исследований. Хотя исследование носило ознакомительный характер, будем надеяться, что идеи могут сыграть важную роль в формировании проблемы и гипотезы нового исследования по мобильности/миграции и передаче знаний.

Литература

1. Aidis R., Krupickaitė D. *Kaip Neiššvaistyti Protų: Lietuvos Studentų Nuostatos Emigruoti*. Vilnius: Vilniaus universitetas, 2009.
2. Aidis R., Krupickaitė D., Blinstrubaitė L. The Loss of Intellectual Potential: Migration Tendencies amongst University Students in Lithuania. *Geografija*, 2005, pp. 33-40.
3. Bentley T. *Learning Beyond the Classroom: Education for a Changing World*. London: Routledge, 1998.
4. Bourdieu P et al. *The Weight of the World: Social Suffering in Contemporary Society*. Stanford: Stanford University Press, 1993.
5. Castles S., Miller M. J. *The Age of Migration. International Population Movements in the Modern World (Fourth edition, revised and updated)*. London: Palgrave Macmillan, 2009.
6. Cerase F. P. Expectations and Reality: A Case Study of Return Migration from the United States to Southern Italy. *International Migration Review*, 1974, Vol. 8, no. 2, pp.245-262.
7. Chellaraj G., Maskus K. E., Mattoo A. *The ontribution of Skilled Immigration and International Graduate Students to U.S. innovation. Policy Research Paper WPS3588*. World Bank, 2005.
8. Creswell J. W. *Qualitative Inquiry and Research Design*. London: Sage Publications, 2007.
9. Dobravolskas A. Laisvos darbo jėgos judėjimo padariniai. *Integracijos Žinios*, 2001, no.5(25).
10. Etninių tyrimų centras. *Etniškumo studijos 2009/2. Migrantų integracija: trečiųjų šalių piliečiai, Nr. 2*. Vilnius: Lietuvos mokslų akademijos leidykla, 2009.
11. Favell A. Eurostars in Eurocities: Intra-European Highly Skilled Migration. *Highly Skilled Migration into the 21st Century International Conference*. London: Middlesex University, 2012.
12. Florida R. *The Flight of the Creative Class: The New Global Competition for Talent*. New York: Harper Business, 2005.
13. Hart D. M. Understanding Immigration in a National Systems of Innovation Framework. *Science and Public Policy*, 2007, vol.34, no.1, pp. 45–53.
14. Hunt J., Gauthier-Loiselle M. *How Much Does Immigration Boost Innovation?* Bonn: IZA Discussion Paper no. 3921. Institute for the Study of Labor (IZA), 2009. Available at: <http://ftp.iza.org/dp3921.pdf>.
15. Jucevičienė P., Viržintaitė R., Jucevičius G.. *Protų Nutekėjimo Reiškinyis Ir Jo Atspindžio Lietuvos Intelektiniame Kapitale Bruožai: Žvalgomas Tyrimas*. Vilnius: Lietuvos mokslo taryba, 2002.
16. Leonavičius V., Mažeikienė D.. *Lietuvos Mokslininkų Ir Tyrėjų Mobilumas*. Vilnius: Studijų kokybės vertinimo centras, 2009–2010.
17. Meissner D.. *Immigration and America's Future: A New Chapter*. New York: Migration Policy Institute, 2006.
18. *MIPEX III Index*. Lithuania, Brussels: Brittish Council and Migration Policy Group, 2011. Pp. 122-127.
19. Morkevičius V., Norkus Z. Šiuolaikinės Lietuvos Klasinė Struktūra: Neovėberiška Analizė. *Sociologija. Mintis Ir Veiksmas*, 2012, no.2(31), pp.75-152.
20. *UK Global Innovation: Engaging with New Countries, Regions and People*. London: NESTA (National Endowment for Science, Technology and the Arts), 2008.
21. Niebuhr A.. Migration and Innovation: Does Cultural Diversity Matter for Regional R&D Activity? *Papers in Regional Science*, 2010, no.89, pp. 563-585.
22. *The Global Competition for Talent: Mobility of the Highly Skilled*. Paris: OECD, 2008.
23. Orfila-Sintes F., Mattsson J. Innovation Behavior in the Hotel Industry. *Emerald Management Reviews*, 2009, pp. 380-394.
24. Paraskevopoulou A., Markova E., Williams A., Shaw G. Migration and Innovation at the Bottom End: Understanding the Role of Migrant Managers in Small Hotels in the Global City. *Mobilities*, 2012, pp. 389-414.

25. Saxenian A. L. *The New Argonauts: Regional Advantage in a Global Economy*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 2007.
26. Schumpeter J. *The Theory of Economic Development : an Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest, and the Business Cycle*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1934.
27. Sipavičienė A., Gaidys V., Dobrynina M. *Grįžtamoji Migracija: Teorinės Išvalgos Ir Situacija Lietuvoje*. Vilnius: Europos migracijos tinklas, Tarptautinė migracijos organizacija, Socialinių tyrimų institutas, 2009.
28. ŠMM. (2010). *Lietuva Pagal Užsienyje Studijuojančio Jaunimo Skaičių – Ties ES Vidurkiu*. Paimta 2011 m. 1 18 d. iš. Available at: http://www.smm.lt/naujienos/docs/kalbos/studiju_tapautiskumas.pdf
29. Statistikos Departamentas. *Lietuvos Respublikos 2011 Metų Visuotinio Gyventojų Ir Būstų Surrašymo Ataskaita*. Vilnius: Statistikos Departamentas, 2011.
30. Stuen E. T., Mobarak A. M., Maskus K. E. *Skilled Immigration and Innovation: Evidence from Enrolment Fluctuations in US Doctoral Programs*. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, 2010.
31. Sundbo J. Management of Innovation in Services. *The Service Industries Journal*, 1997, pp.432-455.
32. Taljūnaitė M. *Pilietybė Ir Socialinė Europos Integracija*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2005.
33. Taljūnaitė M. *Tyrėjų Gebėjimų Ugdymas Lietuvai Integruojantis Į Europos Sąjungos Infrastruktūrą. Mokslo Straipsnių Rinkinys*. Vilnius: Socialinių tyrimų institutas, 2008.
34. Taljūnaitė M. L.-K.. *Tyrėjų mobilumas ir jo socialiniai aspektai*. 2009. Available at: <http://bit.ly/1opgxXx> (accessed 03.05.2014).
35. UCAS. (2010 m. February 8 d.). *Application Numbers Hit Record Highs for the Fourth Year Running*. Available at: <http://bit.ly/1kwFzXI> (accessed 03.05.2014).
36. Williams A. M. Listen to Me, Learn with Me: International Migration and Knowledge Transfer. *British Journal of Industrial Relations*, 2007, no.45, pp. 361-382.
37. Williams A. M., Baláž V. *International Return Mobility, Learning and Knowledge Transfer: Slovak Doctors*. London: Institute for the Study of European Transformations (ISET)/ London Metropolitan University, 2008.

Liutauras Labanauskas

Knowledge work and transnational networks in Lithuanian public sector

Liutauras Labanauskas – dr., Research Fellow of Lithuanian Social Research Centre, Institute of Sociology (A.Gostauto g. 11, LT-01108, Vilnius Lithuania, Liutauras.labanauskas@gmail.com, institutas@lstc.lt)

Abstract. International and transnational student mobility is becoming a global strategy of young persons' career, and in this regard Lithuania is not an exception. Nevertheless, we lack studies in the analysis of the mechanisms and processes of the integration of mobile culturally privileged persons in the labour market of their country of origin, as it is these mechanisms and processes that allow mobile persons to increase their value in the labour market of their country of origin and to be in the forefront of the creation and transfer of innovations. In order to bridge this academic gap of studies on mobility/migration, this article deals with the “returning to Lithuania” experiences of the citizens of Lithuania who completed Bachelor's or Master's studies abroad. The main question of this study is how the mobility/migration experience helps in developing human, social and cultural capital and how the returnees act as the agents of innovation in their country.

Key words: knowledge work, transnational networks, student migration, innovation, Lithuania