

Секция «10. Современное российское общество: политическое, социальное и культурное измерение»

Особенности межстранового перемещения молодых специалистов

Пименова Анна Сергеевна

Студент

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Экономический факультет, Москва, Россия

E-mail: Anutkovna@gmail.com

Научный руководитель

д. э. н. Разумова Татьяна Олеговна

Процесс интернационализации и глобализации на сегодняшний день коснулся большинства стран мира, в том числе России. Несмотря на глобальный экономический кризис, многие международные компании расширяют свое присутствие в России, в то время как многие крупные российские компании выходят на международные рынки, открывая филиалы и представительства в различных точках мира. В ответ на такое географическое расширение производственной деятельности компании все чаще используют программы международных перемещений сотрудников на временную работу в другую страну. В данной работе под международным перемещением будет пониматься перемещение сотрудника в другую страну на временной основе для трудовой деятельности. Молодые специалисты, в данном случае, называются выпускники учебных заведений (выпуск не ранее 2008 года) в возрасте не старше 32 лет.

Для работника решение о перемещении схоже с принятием решения о международной миграции. Тем не менее, процессы имеют свои различия. Основная отличительная особенность – это сторона, иницирующая перемещение. Это отличие влечет за собой череду различий в принятии решения работником и поведении работодателя. Рассмотрев процесс принятия решения на основе модели инвестиций в человеческий капитал, можно выделить основные моменты, на которые работодателю важно обратить внимание при предложении работнику работы за границей. К числу таких моментов можно отнести вопросы, связанные с отбором работника для работы в другой стране, подготовкой работника и определении влияния данного перемещения на карьерный путь работника в компании [3].

Для работодателя решение о перемещении работника должен быть оправдан финансово. Поэтому причины для перемещения можно разделить на три большие группы [1]:

1. Заполнение вакансий,
2. Развитие лидерского потенциала,
3. Организационное развитие.

Недавние выпускники оценивают возможности перемещения на сегодняшний день как один из важных шагов для построения карьеры: более 70% молодых специалистов

хотели бы получить опыт работы за границей и уверены, что международный опыт помогает успешному построению карьеры (см. рис.1 и рис.2). Молодые специалисты хотят иметь опыт работы в другой стране, вне зависимости от страны происхождения. Тем не менее, российские выпускники готовы поехать в менее развитую страну в меньшей степени, чем, например, бразильцы или канадцы [4] (см. рис. 3).

С точки зрения компании, организация перемещения молодого специалиста рискованно, так как он обладает небольшим количеством профессиональных компетенций, а значит, что не всегда может заполнить вакансии в других странах, которые не могут заполнить сотрудники с местного рынка труда. Кроме того, в соответствии с исследованием нового поколения молодые специалисты часто меняют места работы, что также говорит о рискованности вложения в них с точки зрения международных перемещений [4].

Тем не менее, у молодых специалистов есть ряд преимуществ перед более опытными, а значит более взрослыми работниками. Во-первых, в России до сих пор среднее знание английского языка достаточно низкое [2] (см. рис.4), что напрямую препятствует большинству перемещений, увеличивая либо издержки для компании, либо моральные издержки для сотрудника. А также семейный статус у большинства молодых специалистов позволяет без дополнительных потерь участвовать в программах перемещения [5]. В целом, можно сделать вывод, что программы международных перемещений могут использоваться компаниями как отличительная особенность при привлечении молодых специалистов или как возможный мотивационный элемент для развития молодых специалистов.

Литература

1. Edstrom, A., Galbraith, J.R. Transfer of managers as a coordination and control strategy in multinational organization.: Administrative Science Quarterly. 1977.
2. English First «Индекс EF 2012: показатель уровня владения английским языком»
3. Kurekova L. Theories of migration: Conceptual review and empirical testing in the context of the EU East-West flows.: Paper prepared for Interdisciplinary conference on Migration. Economic Change, Social Challenge. 2011.
4. PwC “Millennials at work”, октябрь 2011
5. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2013). World Marriage Data 2012

Иллюстрации



Рис. 1: Желание работать за пределами собственной страны в рамках одной компании



Рис. 2: Уверенность в необходимости опыта работы за рубежом о для построения успешной карьеры



Рис. 3: Готовность работать в менее развитых странах для ускорения карьерного роста

Страна	Индекса EF (из 100)
Очень высокий	
Швеция	68,91
Нидерланды	66,32
Высокий	
Бельгия	62,46
Германия	60,07
Средний	
Индия (англ. яз. - офиц. языком)	57,49
Аргентина	55,38
Низкий	
Россия	52,78
Турция	51,19
Китай	49
Очень низкий	
Бразилия	46,86
Саудовская Аравия	44,6

Рис. 4: Знание английского языка в различных странах мира