

На правах рукописи

Войлокова Татьяна Николаевна

Трудовая адаптация высококвалифицированных специалистов за рубежом (на примере русскоязычных высококвалифицированных специалистов, эмигрировавших в Германию в 2000-е годы)

Специальность: 22.00.03 –

Экономическая социология и демография

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени

кандидата социологических наук

Москва-2014

Работа выполнена в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики».

Научный руководитель
Кандидат экономических наук
Кузина Ольга Евгеньевна

Официальные оппоненты
Юдина Татьяна Николаевна,
доктор социологических наук,
профессор,
Российский государственный
социальный университет,
заведующая кафедрой социологии
социальной сферы

Савоскул Мария Сергеевна,
кандидат географических наук,
доцент,
Московский государственный
университет им. М.В. Ломоносова,
ведущий научный сотрудник
кафедры экономической и
социальной географии России

Ведущая организация
Институт социологии
Российской академии наук

Защита состоится 20 февраля 2015 года в 14.00 на заседании диссертационного совета Д 212.048.01 на базе Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» по адресу: 101000, Москва, ул. Мясницкая, 20, ауд. 309

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» и на сайте <http://www.hse.ru>.

Автореферат разослан « » декабря 2014 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
кандидат экономических наук

Рощина Яна Михайловна

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы. В условиях нехватки высококвалифицированных специалистов для национальной экономики, правительства ряда стран предпринимают различные меры для решения этой проблемы, в том числе привлекая иностранных специалистов. Ярким примером подобной политики является Германия. За последние 14 лет правительством Германии были приняты и впоследствии уточнены законодательные акты, направленные на привлечение высококвалифицированных специалистов из стран, не входящих в Евросоюз. Однако, как показала практика, эти меры не дали ожидаемого результата: в страну не приезжает запланированное правительством количество специалистов, более того, наблюдается отток специалистов-иммигрантов, приехавших по программам последних лет, обратно в страну выезда, либо в другие страны Евросоюза.

Возникает вопрос – по каким причинам часть приехавших специалистов принимают решение не в пользу Германии? Вслед за немецкими экспертами, которые озабочены сложившейся ситуацией¹, мы полагаем, что кроме экономических причин, на ситуацию влияют и причины внеэкономического характера, такие как отношение населения принимающей страны и, в частности, коллег в новом коллективе, отличия организационной культуры и др. Одной из причин оттока специалистов из страны может являться неэффективная адаптация, приводящая к уходу сотрудников из компании². В рамках данной работы рассматриваются эти и другие аспекты трудовой адаптации высококвалифицированных иммигрантов.

¹ Как утверждает госпожа Гунила Финке, руководитель Совета экспертов, представляющего общественные организации ФРГ, занятые интеграцией и миграцией: «О массовом наплыве квалифицированных работников нам остается лишь мечтать. Несмотря на либерализацию миграционного законодательства, Германия в глазах иностранцев по-прежнему обладает репутацией страны, где не очень жалуют выходцев из других стран» [inDeutschland 05.12.2012]

² Campion, M.A., and M.M. Mitchell. 1983. "Management Turnover: Experiential Differences Between Former and Current Managers." *Personnel Psychology* 39: 57-69., Vadenberg, R.J. and V. Scarpello. 1990. "The Matching Model. An Example of the Process Underlying Realistic Job Preview". *Journal of Applied Psychology*. 19:170 – 189.

Разработанность проблемы. Работы, целевой аудиторией которых являются высококвалифицированные специалисты (highly-skilled specialists)³, проводились социологами, экономистами, социальными психологами стран, традиционно принимающих данную категорию иммигрантов. Среди них преобладают исследования ученых из США, Канады, Новой Зеландии, Австралии, Великобритании, Германии и стран Скандинавского полуострова. В частности, значительное количество работ посвящено вопросам деqualификации приезжающих иммигрантов, нерационального использования их как трудовых ресурсов в принимающих странах, дискриминации при приеме на работу и заниженной оценке их человеческого капитала (М. Бендик, Ф. Бовенкерк, С.Ц. Карр, И. Колективо, К. Козйтс, А. Нэйер, Б. Смеестерс, К. Чан и др). Компаративными исследованиями трудовой адаптации высококвалифицированных иммигрантов, ее результативности, карьерного роста высококвалифицированных иммигрантов и т.п. плодотворно занимаются исследователи Всемирного банка, в частности, А. Матту, И.К. Нигу и др.).

Большое количество работ посвящено сравнению стратегий трудоустройства, дохода и карьерного роста высококвалифицированных иммигрантов и резидентов страны въезда, среди них исследования А. Глитца, К. Дустманна, И. Коган, М. О'Конелла, Т. Фогеля и др.

Ряд работ затрагивает гендерные аспекты – а именно, трудовую адаптацию женщин с высоким уровнем образования, с научной степенью, а также их дискриминацию в странах въезда, что особенно касается женщин из стран Азии. Это исследования таких авторов, как Р. Иредейл, И. Кофман, С. Моджаб, В. Престон, Б. Пуркаяста и др.

Учёными исследуется адаптация отдельных групп высококвалифицированных работников, например, инженеров-иммигрантов на производстве (М. Фризен), врачей (Ч. Ворсвик, Дж. Т. Макдональд), а также трудовая адаптация членов семей высококвалифицированных трудовых иммигрантов (Д. Граутсис, Р. Иридэйл, Р. Кофман и др.)

³ Специалисты, обладающие высоким уровнем образования, опытом и навыками по своей специальности.

Внимание экономистов привлекает такой аспект, как влияние притока высококвалифицированных иммигрантов на экономическое развитие страны приема и страны выезда, в частности, на уровень заработной платы, на изменения в налогообложении и т.п. Среди подобных работ многочисленные исследования Т. М. Андерсена, М. Бенсон-Ри, Дж. Борхеса, Д. Вильдасина, В. Гроссмана, Д. Карда, Р. Е. Б. Лукаса, К. Миягивы, Д. Штадельманна и других. Кроме того, исследуются политические аспекты, например, изменения в иммиграционной политике стран приёма (А. Варрен, Э. Мавроди).

Исследования адаптации высококвалифицированных работников затрагивают этнокультурные аспекты, в частности, трансформацию культурного капитала в ходе миграции (А.М. Нол и др.); вопросы взаимодействия иммигрантов с резидентами - отношение жителей принимающей страны к высококвалифицированным специалистам-мигрантам (М. О'Конелл). Ряд работ посвящены причинам возвращения высококвалифицированных иммигрантов из развитых стран назад (М. Булла, М. Клинтхолл, Ф. Хавьер и др.).

В отечественной социологии исследование миграционных процессов, в том числе трудовой миграции в Россию связано с именами Г.С. Витковской, Ж.А. Зайончковской, Т. И. Заславской, Н.М. Кокосова, В.И. Мукомеля, С.А. Панарина, В.И. Переведенцева, Л.Л. Рыбаковского, Е.В. Тюрюкановой, Д.В. Полетаева и других исследователей.

Исследования высококвалифицированных специалистов в российской науке касались, главным образом, эмиграции интеллектуальной элиты («утечки мозгов») из России в постсоветское время. Это работы В.В. Валюкова, В.В. Воронкова, Л.М. Гохберга, Ж.А. Зайончковской, О.А. Иконникова, Л.И. Леденевой, И.А. Малахи, Е.Ф. Некипеловой, Т.Б. Обыденновой, И.Г. Ушкалова, А.Ю. Чепуренко, Ф.Э. Шереги, О.Р. Шуваловой и многих других. Вопросы трудовой адаптации высококвалифицированных специалистов-иммигрантов пока мало изучены российскими социологами. Это можно объяснить тем, что Россия является в большей мере страной,

поставляющей высококвалифицированных иммигрантов, а не принимающей их.

В большинстве работ, посвящённых адаптации высококвалифицированных иммигрантов к трудовой деятельности в принимающей стране, способствующие ей или осложняющие ее факторы рассматриваются изолированно друг от друга, либо исследуются разные этапы трудовой адаптации. В частности, применяются положения о человеческом капитале как главном факторе, оказывающем влияние на результаты трудовой адаптации мигранта⁴, рассматривается влияние культурных различий⁵ и т.п. Идея данного диссертационного исследования заключается в рассмотрении трудовой адаптации как *процесса, состоящего из трех этапов* (результативное трудоустройство, адаптация в организации, профессиональная самореализация) и *одновременном включении в исследовательскую модель набора факторов*, таких как социальный капитал, человеческий и культурный капитал, стратегия аккультурации и др., на примере высококвалифицированных русскоязычных иммигрантов в Германии.

Целью исследования является выявление факторов трудовой адаптации высококвалифицированных иммигрантов посредством единовременного их включения в исследовательскую модель.

Задачи исследования:

1. На основе анализа существующих теоретических подходов и эмпирических исследований предложить и обосновать подход к понятию трудовой адаптации иммигрантов как к процессу, состоящему из трёх этапов: результативное трудоустройство, адаптация в организации, профессиональная самореализация;

⁴ Так, чем большими навыками и компетенциями обладает специалист, тем больше его продуктивность, а результативный работник найдёт лучшее место работы и будет более мобилен на рынке труда [По 2006 <цит. по: Syed 2008: 29>].

⁵ Работы Г. Хофстеде (1980, 1996, 2010), Л. Ларош (2002) и многих других.

2. Обосновать набор факторов, влияющих на уровень трудовой адаптации высококвалифицированных иммигрантов на каждом из выделенных этапов, разработать методику эмпирической оценки влияния данных факторов;
3. Эмпирически выявить влияние человеческого, социального и культурного капитала иммигрантов, стратегий их аккультурации, восприятия характеристик немецкой организационной культуры, а также действий по адаптации на процесс их трудовой адаптации;
4. Определить влияние социального капитала организации на процесс трудовой адаптации иммигрантов;
5. Выявить и систематизировать практики компаний по адаптации высококвалифицированных работников-иммигрантов и определить влияние данных практик на уровень адаптации в организации;
6. Выявить и описать типы стратегий трудовой адаптации высококвалифицированных иммигрантов.

Объект исследования: русскоязычные высококвалифицированные специалисты⁶, приехавшие на постоянное место жительства в Германию из России, Украины и Белоруссии в период времени с 2000 по 2013г. и имеющие в Германии опыт работы.

Предмет исследования: трудовая адаптация русскоязычных высококвалифицированных специалистов, приехавших на постоянное место жительства в Германию в период времени с 2000 по 2013г.

Теоретико-методологическая основа работы

Главным источником для выведения концептуального определения адаптации высококвалифицированных иммигрантов к организации являются теории социализации, в частности, идеи интеракционистского подхода (Дж. Г. Мид, Ч. Кули и др.), а также положения теории организационной социализации (Дж. Ван Маанен, И.Х. Шайн, М.Р. Луис, и др.).

⁶К ним мы относим специалистов с уровнем образования не ниже одного высшего, наличием опыта и навыков по профессии, полученных как в стране выезда, так и в Германии. Родным или одним из родных языков специалистов является русский язык.

Методологическую основу исследования образует теория капиталов П. Бурдьё, концепция культурного капитала, а также подходы к пониманию человеческого капитала (Г. Беккер, Х.Дж. Джонсон, Т.У. Шульц, Э. Долан и Дж. Линдсей), теория социального капитала (Д. Коулмен, Р. Патнем, П. Бурдьё) и сетевой подход (М. Грановеттер).

Основой анализа качественных данных являются положения структурного функционализма (Т. Парсонс), символического интеракционизма и теории ролей (Дж. Г. Мид и др.), а также теории межкультурных различий Г. Хофстеде.

Дополнительными источниками работы служат работы У.И. Томаса и Ф.В. Знанецкого, концепция маргинальности (Р.Э. Парк, Э. Стоунквист), теория ассимиляции (Р.Э. Парк, М. Гордон, О. Хандлин), а также подходы к пониманию аккультурации Дж. Берри, П. Боски, Ф. В. Радмина, Э. Райдера.

Эмпирическую основу диссертационного исследования составляют данные качественного и количественного исследований, самостоятельно проведённых автором диссертации.

Качественное исследование было проведено автором в 2012-2013г.г. в форме личных и телефонных глубинных интервью с высококвалифицированными русскоязычными иммигрантами в городах Германии. Респондентами являлись высококвалифицированные специалисты различного профиля, приехавшие в Германию из России, Украины и Белоруссии в 2000-е годы.

Указанные страны выезда высококвалифицированных специалистов выбраны по следующим основным причинам: во-первых, иммигранты из этих стран составляют основную часть русскоязычной диаспоры Германии, во-вторых, они обладают сходными условиями для получения образования и стандартам его качества. Кроме того, трудовые практики и особенности организационной культуры указанных стран сходны – учет этого параметра важен ввиду изучения в работе восприятия иммигрантами особенностей организационной культуры немецких компаний.

Поиск респондентов проводился методом «снежного кома». Всего проведено 19 глубинных интервью.

Количественное исследование высококвалифицированных русскоязычных иммигрантов посредством он-лайн опроса проведено в период с октября 2013 по март 2014 гг. по всей Германии. Ввиду малого количества представителей целевой аудитории в on-line панелях ведущих провайдеров было принято решение о *комбинировании методов поиска* респондентов. Кроме использования существующих on-line панелей, для проведения исследования автором была собрана панель респондентов с использованием профессиональной сети XING⁷. Кроме того, поиск респондентов проведён посредством распространения информации в сети Internationals (специализированная социальная сеть, объединяющая иммигрантов в Европе), в сетях Facebook и ВКонтакте, на мероприятиях с участием русскоязычных иммигрантов, через общественные организации, а также с использованием контактов респондентов, участвовавших в качественном исследовании автора. Всего с использованием указанных источников было опрошено 326 человек, к анализу после обработки приняты 300 интервью.

Структура полученной выборки по основным социально-демографическим характеристикам (пол, возраст, место проживания), а также по параметру программы въезда (рабочий контракт, программа переселения этнических немцев или еврейских переселенцев и пр.) сходна с актуальными данными о характеристиках русскоязычных иммигрантов, приехавших в страну с 2000 года⁸.

Научная новизна

1. Трудовая адаптация высококвалифицированных иммигрантов рассмотрена как процесс, состоящий из трёх этапов (результативное трудоустройство, адаптация в организации, профессиональная

⁷ XING является бизнес-ориентированной социальной сетью для поиска и администрации деловых и личных контактов. Основная часть пользователей сети приходится на немецкоговорящие страны, в частности, на Германию, Австрию, Швейцарию. Количество русскоговорящих в сети – более 10000 человек.

⁸ По данным Федерального министерства внутренних дел Германии (Bundesministerium des Innern) на июль 2014 года.

самореализация) с включением в исследовательскую модель таких факторов, как социальный капитал организации, социальный, человеческий и культурный капитал иммигрантов, их стратегия аккультурации, действия иммигранта по адаптации, практики со стороны организации и др.

2. Введено в научный оборот и обосновано определение понятия «адаптация высококвалифицированных иммигрантов в организации», данное понятие операционализировано в виде системы измеряемых индикаторов.

3. Методики измерения соединяющего и охватывающего социального капитала иммигранта, организационного социального капитала, стратегий аккультурации адаптированы для исследования трудовой адаптации высококвалифицированных русскоязычных иммигрантов, предложена и обоснована методика измерения восприятия сотрудниками-иммигрантами организационной культуры компании в принимающей стране.

4. Выявлены факторы, воздействующие на уровень трудовой адаптации высококвалифицированных иммигрантов на каждом из рассматриваемых этапов: результативный поиск работы, адаптация в организации и профессиональная самореализация.

5. Выявлены типы стратегий трудовой адаптации высококвалифицированных иммигрантов, позволяющие подразделить сотрудников-иммигрантов на группы в зависимости от их активности при адаптации в коллективе, профессиональных целей, системы мотивации, а также подразумевающих различные меры по содействию адаптации со стороны компании.

Основные положения, выносимые на защиту

1. Адаптацию высококвалифицированного иммигранта *в организации* предлагается определить как процесс усвоения им норм, правил, ценностей организационной культуры, системы отношений в инокультурной организации, конечным итогом которого является свободная ориентация иммигранта в организации как в привычной для него среде, активное включение в

производственную деятельность, сознание принятия коллективом и возможности развития в нем.

2. Качественное высшее образование, полученное в стране выезда, положительно влияет на результат трудоустройства высококвалифицированных иммигрантов в Германии как стране въезда. Но данный фактор не оказывает значимого влияния на их трудовую адаптацию в организации и профессиональную самореализацию.

3. Охватывающий социальный капитал (наличие русскоязычных друзей и знакомых в Германии, доверие русскоязычным в Германии) оказывает положительное влияние на результат поиска работы высококвалифицированными иммигрантами, в том числе способствует расширению сети знакомств в немецком кругу.

4. В качестве решающего фактора адаптации иммигранта в немецкой организации и его профессиональной самореализации выступает среда, в которой он оказался, социальный капитал его организации, а не личные характеристики иммигранта.

5. Стратегия аккультурации, подразумевающая открытость культуре принимающего сообщества (ассимиляция, интеграция), способствует адаптации высококвалифицированного иммигранта в организации и его профессиональной самореализации, но не оказывает значимого влияния на его трудоустройство.

6. Сторонники стратегий аккультурации, направленных на неприятие ценностей культуры принимающей страны (сепарация, пограничная стратегия), в меньшей степени интернализируют ценности организационной культуры компаний Германии и имеют, как правило, низкий уровень адаптации в организации.

Апробация результатов

Результаты, полученные в рамках исследования, были представлены автором на Всероссийской научной конференции Российского общества

социологов «Этнос, нация, общество: российская реальность и перспективы», (Москва, 3 ноября 2010г.), Первой международной научно-практической социологической конференции "Продолжая Грушина" (Москва, 11-12 ноября 2010 г.), 9 международной конференции European Evaluation Society (Прага, 5-7 октября 2010 г.), Второй международной научно-практической социологической конференции "Продолжая Грушина" (Москва, 15-16 марта 2012 г.), третьей международной научно-практической социологической конференции "Продолжая Грушина" (Москва, 28 февраля-1 марта 2013 г.), круглом столе Немецкого общества восточно-европейских исследований (Deutsche Gesellschaft für Osteuropakunde) «Проблемы и вызовы рынка труда Восточной Европы» (Берлин, 12 ноября 2013 г.).

Теоретическая и практическая значимость работы

В значительном количестве эмпирических работ составляющие трудовой адаптации рассматриваются исследователями отдельно. Настоящая работа дополняет исследования, в которых данный процесс рассматривается как процесс из взаимосвязанных составляющих – результативного поиска работы, адаптации к организации и профессиональной самореализации. В работе дано концептуальное определение трудовой адаптации высококвалифицированных иммигрантов в организации. Важной теоретической задачей является выявление взаимосвязи уровня трудовой адаптации высококвалифицированных иммигрантов с комплексом факторов: человеческим капиталом, социальным капиталом, социальным капиталом организации, степенью усвоения организационной культуры принимающей страны, стратегией аккультурации, а также другими параметрами. Многочисленные исследования, на данные которых мы опираемся и в нашей работе⁹, рассматривают воздействие на трудовую адаптацию указанных факторов изолированно, мы же используем модели, в которых влияние указанных факторов оценивается совместно. Подобный подход, на наш взгляд, позволяет понять суть процесса трудовой

⁹ Например, работы таких исследователей, как А. Портез, К. Чан, К. Козйтс, С.Ц. Карр, М. Бендик, Р. Иредейл, Г Ман, М. Фризен и многих других.

адаптации высококвалифицированных иммигрантов и определить факторы, имеющие ключевое значение для повышения ее уровня.

Представленный в диссертации теоретический и эмпирический материал может использоваться в преподавании курсов «Социология труда и занятости», «Основы межкультурной коммуникации» и других учебных дисциплин, предмет которых связан с трудовой адаптацией в инокультурной среде.

Результаты и выводы, полученные в диссертации, могут быть использованы при разработке мер по привлечению и адаптации высококвалифицированных иностранных специалистов, как на государственном уровне, так и непосредственно компаниями. Результаты могут быть применены и самими высококвалифицированными иммигрантами в разных странах, для построения оптимальной стратегии трудовой адаптации.

Структура и объем работы. Структура работы обусловлена ее целью и концепцией исследования. В первой главе рассмотрены основные теоретические подходы, на которых основана работа, во второй главе раскрыты методологические основы: представлено определение трудовой адаптации, обоснована концепция исследования, выделены основные индикаторы, описаны источники и методы анализа данных. Последующие три главы содержат информацию соответственно каждому из рассматриваемых этапов трудовой адаптации – результативный поиск работы, адаптация в организации, профессиональная самореализация.

Диссертация состоит из введения, пяти глав, в том числе 18 таблиц и 12 рисунков, заключения, списка литературы, насчитывающего 308 источников, 10 приложений. Общий объем работы 304 стр., из которых основное содержание занимает 216 стр. (9 п. л.).

Ниже представлена структура работы.

ВВЕДЕНИЕ

1. ГЛАВА 1 Теоретические источники социологического анализа трудовой адаптации высококвалифицированных иммигрантов

1.1. Основные подходы к изучению миграции и адаптации иммигрантов в социологии

- 1.2. Подходы к пониманию социализации
- 1.3. Теория капиталов
- 1.4. Подходы к исследованию культурного компонента трудовой адаптации высококвалифицированных иммигрантов
 - 1.4.1. Теория измерения культур
 - 1.4.2. Понятие аккультурации и подходы к ее исследованию
- ГЛАВА 2 Методологические основы исследования трудовой адаптации высококвалифицированных иммигрантов
 - 2.1. Подходы к определению социальной и трудовой адаптации в социальных науках
 - 2.2. Концептуальная схема исследования
 - 2.3. Информационная база исследования трудовой адаптации русскоязычных иммигрантов
 - 2.3.1. Источники качественных данных
 - 2.3.2. Источники количественных данных
 - 2.4. Эмпирические индикаторы работы. Методы анализа качественных и количественных данных
 - 2.4.1. Анализ трудовой адаптации иммигрантов в эмпирических исследованиях: подходы к рассмотрению и основные индикаторы
 - 2.4.2. Методы анализа качественных данных
 - 2.4.3. Методы анализа количественных данных
- ГЛАВА 3 Условия трудоустройства высококвалифицированных иммигрантов
 - 3.1. Условия и факторы трудоустройства иммигрантов
 - 3.2. Способы, срок, сложности при поиске работы
 - 3.3. Результат поиска работы
 - 3.4. Основные гипотезы, связанные с результатом поиска работы
 - 3.5. Комбинированное влияние выделенных факторов на трудоустройство 122
 - 3.6. Выводы по разделу
- ГЛАВА 4. Адаптация высококвалифицированных иммигрантов в организации
 - 4.1. Подходы к пониманию адаптации в организации, концептуальное определение адаптации высококвалифицированных иммигрантов в организации
 - 4.2. Обзор факторов адаптации иммигрантов в организации
 - 4.3. Анализ факторов адаптации иммигрантов в организации на основе эмпирических данных
 - 4.3.1. Оценка уровня адаптации к организации
 - 4.3.2. Роль организации и иммигранта в эффективности адаптации
 - 4.3.3. Социальный капитал иммигранта и организации как составляющие эффективной адаптации
 - 4.3.4. Культурный капитал как фактор влияния на уровень адаптации
 - 4.3.5. Стратегии аккультурации высококвалифицированных иммигрантов и их взаимосвязь с уровнем адаптации в организации
 - 4.3.6. Немецкая организационная культура: барьер или движущий фактор адаптации в коллективе

4.3.7. Влияние других переменных на адаптацию сотрудника-иммигранта в организации

4.3.8. Основные гипотезы, связанные с организационной социализацией и иммиграционной адаптацией русскоязычных специалистов

4.3.9. Комбинированное влияние выделенных факторов на уровни организационной социализации и иммиграционной адаптации высококвалифицированных иммигрантов

Модель 1. Факторы организационной социализации иммигранта

Модель 2. Факторы иммиграционной адаптации специалиста в организации

4.3.10. Выводы по разделу

ГЛАВА 5. Профессиональная самореализация русскоязычных высококвалифицированных иммигрантов

5.1. Подходы к пониманию профессиональной самореализации, факторы профессиональной самореализации иммигрантов

5.2. Уровень профессиональной самореализации русскоязычных иммигрантов в немецких компаниях

5.3. Роль социального, человеческого, культурного капитала и других факторов в успехе профессиональной самореализации

5.4. Основные гипотезы, связанные с профессиональной самореализацией русскоязычных специалистов

5.5. Комбинированное влияние выделенных факторов на профессиональную самореализацию иммигрантов: регрессионная модель

5.6. Выводы по разделу

5.7. Итоговые выводы по эмпирической части исследования: концептуальная схема процесса трудовой адаптации высококвалифицированных иммигрантов

Заключение

Список использованной литературы

Приложение 1. Тезаурус. Список основных используемых в работе сокращений

Приложение 2. Операционализация основных переменных

Приложение 3. Аналитическая справка: типы стратегий трудовой адаптации высококвалифицированных русскоязычных иммигрантов

Приложение 4. Аналитическая справка: политика Германии по привлечению высококвалифицированных специалистов из стран вне Евросоюза

Приложение 5. Информация об участниках количественного исследования

Приложение 6. Профессиональные характеристики респондентов, характеристики компаний

Приложение 7. Информация о построенных регрессионных моделях

Приложение 8. Гайд глубинного интервью

Приложение 9. Пример расшифровки глубинного интервью с высококвалифицированными иммигрантами

Приложение 10. Анкета количественного исследования

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обоснована актуальность темы исследования, показана степень разработанности проблемы, сформулированы цель и задачи исследования, определены его объект и предмет, изложены теоретические и методологические основы, определены основные положения, выносимые на защиту.

Первая глава раскрывает теоретические представления, на которых основана работа.

В параграфе 1.1 кратко рассмотрены основные теоретические подходы к пониманию адаптации иммигрантов: от Чикагской школы до наших дней.

Параграф 1.2 посвящен подходам к пониманию социализации как одного из центральных понятий диссертационного исследования. Приведены позиции в отношении феномена социализации в классической социологии и в современной науке, особое внимание уделено двум концепциям, рассматривающим социализацию с различных позиций – теории социализации Т. Парсонса и символическому интеракционизму Дж. Г. Мида. Подчеркивается, что важным для данной работы является понимание российскими исследователями социализации как процесса, который включает социальную адаптацию и интернализацию (интериоризацию)¹⁰.

Параграф 1.3 раскрывает представления о человеческом, культурном и социальном капитале, которые рассмотрены в работе как факторы адаптации иммигрантов. Обобщены подходы к пониманию каждого из капиталов, их структуре, методам измерения. Выделены методы, используемые в работе для оценки человеческого, культурного и социального капитала.

В параграфе 1.4 представлены подходы, связанные адаптацией иммигрантов к культуре принимающего сообщества, в т.ч. и организационной культуре. В разделе 1.4.1 приводится краткий обзор *концепции измерения культур* Г. Хофстеде, который, основываясь на данных эмпирических исследований организационной культуры, выделил 6 признаков различия

¹⁰ Ковалева А.И. Социализация (понятие)// Энциклопедия гуманитарных наук, 2004 №1, с 139-143.

культур. В разделе 1.4.2 обобщены исследовательские подходы к пониманию и оценке стратегий *аккультурации*, обоснован метод оценки с использованием двумерной модели (*bidimensional model*), которая предполагает, что поддержание своей культурной идентичности может происходить независимо от развития культурной идентичности доминирующего сообщества.

Глава 2 посвящена методологическим аспектам исследования.

В параграфе 2.1 кратко рассмотрены подходы к пониманию социальной и трудовой адаптации в социальных науках, приведено разграничение понятий «адаптация» и «интеграция», обосновано применение термина «адаптация» в работе.

Параграф 2.2 содержит описание концептуальной схемы исследования. Представленный исследовательский подход предполагает рассмотрение трудовой адаптации иммигрантов как процесса из трёх составляющих – результативного поиска работы, адаптации в организации и профессиональной самореализации иммигранта.

Осуществление трудовой деятельности в другой стране предполагает наличие рабочего места, следовательно, первым шагом иммигранта к трудовой адаптации является **поиск работы**. Вслед за результативным трудоустройством иммигранта наступает следующий этап – **адаптация в организации**. Процесс адаптации к трудовому коллективу является одним из важнейших этапов биографии работника. В ходе многочисленных прикладных исследований доказано, что адаптированный сотрудник, удовлетворённый условиями труда и коллективом, осознающий важность своей роли в общем деле компании и имеющий позитивное отношение к ней, выполняет свои функции на порядок эффективнее сотрудников, которые указанные параметры не разделяют¹¹. Сотрудник же неадаптированный либо будет работать без полной отдачи, не принося ожидаемый эффект, либо организацию в скором времени покинет.

¹¹ См., например, исследования Bauer 2011; Bauer, Morrison, Callister 1998; Vandenberg & Scarpello 1990; Campion & Mitchell 1983 и др.

Третьей составляющей процесса адаптации высококвалифицированного специалиста-мигранта к трудовой деятельности, согласно подходу, является его **профессиональная самореализация** как развитие профессиональных компетенций и позиционный рост. Важность профессиональной самореализации для высококвалифицированных специалистов-иммигрантов, на наш взгляд, очевидна. Специалист высокой квалификации, обладающий ценными знаниями и навыками, уехав из страны и (как один из вариантов) оставив возможности профессионального роста в ней, ожидает подобных или лучших перспектив в Германии. Устроившись на работу и чувствуя себя свободно в новом коллективе, но не имея возможности приложения и развития своих навыков, вряд ли он будет удовлетворён подобной ситуацией. В этой связи адаптацию к немецкой трудовой среде без учёта параметра профессиональной самореализации нельзя было бы считать полной¹².

План исследования предполагает определение влияния комплекса факторов на процесс адаптации, на каждом из этапов трудовой адаптации иммигранта. Рассматривается воздействие на *результат поиска работы* таких факторов, как социальный, культурный и человеческий капитал иммигрантов, а также их индивидуальные действия. Определяется влияние на *уровни организационной адаптации и профессиональной самореализации* иммигрантов их социального, культурного и человеческого капитала, индивидуальных действий. Далее мы выявляем *роль организации* в процессе адаптации - прежде всего, ее социального капитала, и предпринимаемых для содействия адаптации сотрудников мер. Наконец, рассматривается взаимосвязь результатов на каждой из стадий трудовой адаптации и *стратегий аккультурации* иммигрантов – их общей стратегии аккультурации, а также уровня

¹² Однако следует допустить и то, что для части специалистов такой фактор, как, например, карьерный рост, отождествляемый некоторыми исследователями с профессиональной самореализацией (см. [Богатырева 2009]), либо развитие профессиональных навыков не будет иметь большой важности. Так, результаты проведённого нами качественного исследования позволили выделить три типа специалистов, представители одного из которых (именно - «Хранители статуса») являются тому ярким примером. Оценка уровня профессиональной самореализации иммигрантов проводится в данной работе с учетом этого допущения, у респондентов уточняется важность для них профессиональной самореализации на новом месте.

интернализации ими характерных черт немецкой организационной культуры (уровня организационной аккультурации).

Рис 1. Концептуальная схема исследования



В параграфе 2.3 описаны эмпирические источники исследования. Подраздел 2.3.1 содержит описание качественного исследования, проведённого автором в 2012 году: 19 глубинных интервью среди русскоязычных высококвалифицированных специалистов в Германии. В подразделе 2.3.2 приведена информация о количественном исследовании. Исследование проведено онлайн в 2013-2014 годах среди русскоязычных высококвалифицированных иммигрантов, приехавших в Германию с 2000 по 2013 годы. Инструментарий проекта разработан с учётом полученных прежде качественных данных. Выборка исследования составила 300 интервью.

В параграфе 2.4. представлены эмпирические индикаторы работы, методы анализа качественных и количественных данных.

Подраздел 2.4.1. содержит обзор основных индикаторов, применяемых исследователями для оценки трудовой адаптации иммигрантов. Обобщение информации о применяемых индикаторах позволяет выделить показатели, используемые автором для оценки трудовой адаптации высококвалифицированных иммигрантов на каждом из ее этапов. При этом

отмечено, что адаптация специалиста-иммигранта в организации складывается из двух составляющих – *организационной социализации*, показателями которой выступают понимание своей роли в организации, эффективность работы, отношения с людьми и пр., а также *иммиграционного компонента адаптации* – показателем которого является опыт дискриминации по признаку иммиграции.¹³ Здесь оцениваются такие параметры, как опыт позитивной либо негативной дискриминации по признаку иммиграции, возможность открыто говорить о своей культуре, проявлять свою идентичность и др. Подобное разграничение проведено для того, чтобы иметь в дальнейшем возможность оценки уровней двух этих важных показателей, которые в совокупности, согласно используемому подходу, составляют адаптацию иммигранта в организации.

В подразделе 2.4.2. кратко описаны основные методы анализа качественных данных, используемые в работе. Это *конструирующий метод* (когда элементы полученных описаний позволяют наиболее полно представить картину исследуемого явления), *метод примеров* (иллюстрирование и подтверждение определённых тезисов выбранными из описаний примерами), для разработки типологии иммигрантов по характеру их действий в ходе трудовой адаптации был проведён *типологический анализ*. Также был проведён *контент-анализ* данных для выявления распространённости среди респондентов мнений/отношения к исследуемым явлениям.

Подраздел 2.4.3 содержит описание основных методов анализа количественных данных. Во всей работе при анализе количественных данных приводятся только значимые взаимосвязи ($p < 0,005$). Для расчёта значимости использованы методы Хи-квадрат Пирсона, статистика Фишера, Т-тест для парных выборок, кроме того для определения качества и согласия построенных регрессионных моделей применены статистики коллинеарности, тест согласия Хосмера-Лемешова.

¹³ Данный показатель вменен Еврокомиссией в качестве необходимого при оценке трудовой адаптации иммигрантов в рамках списка индикаторов трудовой адаптации, принятых декларацией Сарагоса (Zaragoza Declaration) в июне 2010 года.

Для определения комбинаторного влияния факторов на результат трудоустройства сконструирована логистическая регрессия. В случае с другими зависимыми переменными – уровнем организационной социализации, иммиграционной адаптации и профессиональной самореализации - используется множественная линейная регрессия.

Далее в подразделе представлены **методики расчёта основных независимых переменных**, используемых в работе. В частности, в работе рассматриваются Bridging (Соединяющий) и Bonding (охватывающий) капиталы (М. Вулкок, Р.Д. Патнем). *Соединяющий* социальный капитал включает связи между коллегами или друзьями, ориентирован таким образом вовне; *связывающий* предполагает тесную взаимосвязь внутри одной социальной группы и ориентирован вовнутрь, на ее укрепление. Для оценки уровня каждого вида социального капитала автор использует опыт датских исследователей по измерению социального капитала разных групп иммигрантов.¹⁴

Измерение *культурного капитала* русскоязычных специалистов предполагает оценку уровня знания русскоязычными специалистами языка титульной нации, знания английского и других иностранных языков¹⁵.

Для измерения *человеческого капитала* в работе используются такие переменные, как престиж образования, полученного в стране выезда, уровень образования, полученного в Германии, общее количество лет на высшее и последующее образование. Кроме этого, для оценки накопленного опыта работы замерены такие параметры, как наличие опыта работы в стране выезда, стаж работы вне Германии, стаж работы в Германии, количество мест работы в Германии, опыт работы в международной компании.

¹⁴ Nannestad P., Lind G., Svendsen H., Svendsen G.T. Bridge Over Troubled Water? Migration and Social Capital// Journal of Ethnic and Migration Studies Vol. 34, No. 4, May 2008, pp. 607-631.

¹⁵ Использованы апробированные западными исследователями шкалы для изучения знания и использования языка [Ryder et al. 2000], [Jurcik et al. 2013], [Tsai 1998 <Instruments... 2008>], [Marian, Blumenfeld, Kaushanskaya 2007].

Для определения *стратегии аккультурации* иммигрантов использован Ванкуверский индекс аккультурации (VAI), а также шкалы для изучения знания и использования языка.¹⁶

В ходе исследования проведена также оценка уровня *социального капитала организаций*, в которых работают русскоязычные иммигранты. В работе используется методика измерения организационного социального капитала, успешно апробированная в лонгитюдном исследовании влияния социального капитала организации на смертность сотрудников¹⁷. Индикаторами социального капитала здесь выступают сплочённость и чувство принадлежности к группе; взаимоуважение и доверительные отношения с коллегами и руководством.

Последующие главы работы содержат информацию соответственно рассматриваемым этапам трудовой адаптации иммигрантов:

Третья глава работы посвящена результативному трудоустройству. В начале главы представлено краткое описание процесса поиска работы высококвалифицированными иммигрантами в Германии. В параграфе 3.1. приведен обзор факторов трудоустройства иммигрантов, рассматриваемых исследователями, а также выделенных автором по результатам качественного исследования. Значительное влияние на скорость адаптации как быстроту приспособительного процесса оказывает *адаптивный потенциал человека* – иными словами, совокупность характеристик, определяющих способность человека к адаптации. Этот фактор оказывает влияние на ход и результат каждого этапа трудовой адаптации иммигранта, начиная с поиска работы, завершая профессиональной самореализацией. Реализация адаптивного потенциала иммигрантов в значительной мере зависит от внешних, объективных условий, в которых они оказываются при переезде, а также от субъективных характеристик самого иммигранта. К внешним условиям можно

¹⁶ [Ryder et al. 2000], [Jurcik et al. 2013], [Tsai 1998 <Instruments... 2008>], [Marian, Blumenfeld, Kaushanskaya 2007].

¹⁷ Oksanen T. et. all. Workplace social capital and all-cause mortality: A prospective cohort study of 28,043 public sector employees//Am J Public Health. 2011 September; 101(9): 1742–1748. Шкала используется с любезного разрешения автора, г-жи Оксанен.

отнести социально-экономическое положение страны вселения (в частности, ситуацию на местном рынке труда), тип поселения, климатические условия, наличие знакомых либо возможность приобретения знакомств в сходной социальной или этнической группе, настроения принимающего населения относительно иммигрантов и пр. Среди факторов, относящихся непосредственно к специалисту, выделяют человеческий, социальный и культурный капитал, личные характеристики иммигранта и т.п.

Параграф 3.2, как и последующие параграфы главы, основан на данных проведённого в рамках работы количественного исследования. В параграфе 3.2 рассмотрены способы, срок и характер поиска работы. Результаты показали, что *поиск работы* высококвалифицированными иммигрантами, как правило, носит активный характер. Основными *способами поиска* является рассылка резюме непосредственно в компании, использование услуг агентств, а также своего социального капитала – знакомств и связей как в профессиональном кругу, в кругу знакомых, так и случайных рекомендаций. В большинстве случаев поиск работы проходит интенсивно (действия по поиску предпринимаются каждый день/несколько раз в неделю) и длится несколько месяцев. С увеличением возраста респондента срок поиска увеличивается, но не ввиду дискриминации по возрасту, а в силу более высоких критериев, предъявляемых специалистами к месту работы. Основными *препятствиями* при поиске работы для иммигрантов являются недостаточная ориентация иммигранта в новом для него информационном пространстве и недостаток конкурентных преимуществ на рынке труда. На результативность поиска работы влияет также конъюнктура рынка: количество вакансий по требуемой специальности, предпочтения работодателей принимать на работу сотрудников из их региона и т.п.

Параграф 3.4 содержит информацию о результате поиска работы. Большинство участников исследования вполне довольны результатом поиска работы – 86% респондентов указали, что найденное место соответствует их ожиданиям. Среди *причин недовольства работой* наиболее часто респонденты

называли причины, связанные с недоиспользованием их знаний и навыков, а также с уровнем дохода. Анализ показал, что сменившие сферу деятельности при переезде в Германию значимо чаще недовольны своим местом работы. В параграфе 3.5 представлены основные гипотезы, связанные с результативным трудоустройством, которые затем проверяются посредством логистической регрессии в следующем параграфе 3.6. По результатам регрессии выявлено, что наличие престижного в стране выезда высшего образования повышает вероятность успешного входа высококвалифицированных иммигрантов на немецкий рынок труда. Кроме того, факторами, способствующими удовлетворённости поиском работы, является уровень дохода, наличие охватывающего и соединяющего социального капитала¹⁸.

Глава 4 работы посвящена адаптации высококвалифицированных иммигрантов в организации. В параграфе 4.1 представлены подходы к пониманию адаптации в организации, обоснована необходимость использования термина «организационная социализация», раскрыты ее составляющие. В заключении параграфа выведено авторское определение адаптации высококвалифицированного иммигранта в организации: *адаптацией высококвалифицированного иммигранта в организации* является процесс усвоения им норм, правил, ценностей организационной культуры, системы отношений в инокультурной организации, конечным итогом которого является свободная ориентация мигранта в организации как в привычной для него среде, активное включение в производственную деятельность, сознание принятия коллективом и возможности развития в нем.

В параграфе 4.2 приведён обзор факторов адаптации иммигранта в организации, рассматриваемых исследователями. Представленные факторы

¹⁸ Показательно, что коэффициент при переменной «наличие русскоязычных друзей», характеризующей охватывающий социальный капитал, несколько выше коэффициента при переменной «наличие немецких друзей», что говорит о большей силе влияния на результат трудоустройства наличия у иммигрантов дружеских отношений внутри русскоязычного сообщества. Дальнейший анализ взаимосвязи этих двух переменных показывает, что иммигранты, имеющие друзей и знакомых в «своем» кругу значимо чаще имеют и друзей в друзья играют роль своеобразного моста для построения отношений с резидентами. На наш взгляд, в этом проявляется положительная функция охватывающего социального капитала, т.е. в данном случае мы имеем дело с охватывающим социальным капиталом (СК)⁺ (BO⁺ по терминологии датских исследователей, опыт которых мы используем в данной работе).

трудоустройственной адаптации иммигрантов подразделяются на три группы. К *объективным факторам* относятся условия принимающей среды, в том числе ситуация на рынке труда, миграционная политика принимающей страны, отношение принимающего населения, тип поселения, социальные сети, социальная и культурная дистанции. *Факторами, относящимися непосредственно к адаптирующемуся индивиду*, являются личностные характеристики, человеческий, социальный и культурный капитал, информированность о стране прибытия, прошлый опыт адаптации, мотивы переезда, характер действий по адаптации. В качестве *адаптационных мер со стороны организации* выделены практики проведения вводных бесед и инструктажей, наставничество, создание мультикультурных коллективов, ротация, административная помощь и др.

Параграф 4.3 основан на данных количественного исследования. В *подразделе 4.3.1* приведены данные об уровне адаптации иммигрантов в компаниях Германии. Исходя из исследовательского подхода рассматривается уровень организационной социализации специалистов, а также уровень их иммиграционной адаптации в организации. Общий уровень адаптации русскоязычных иммигрантов в немецких компаниях можно обозначить как выше среднего, при этом более высоким является уровень их организационной социализации, иммиграционная адаптация сотрудников менее успешна.

В *подразделах 4.3.2-4.3.5* анализируются выявленные бинарные взаимосвязи уровня адаптации в организации с рассматриваемыми факторами. Данные свидетельствуют о взаимосвязи уровня *организационной социализации* иммигранта с уровнем социального капитала организации, о положительном воздействии на уровень организационной социализации соединяющего социального капитала иммигранта, практик по содействию адаптации в компании, действий самого иммигранта, его восприятия характерных черт немецкой организационной культуры. *Иммиграционная адаптация* сотрудника обусловлена высоким уровнем социального капитала организации и высоким уровнем его соединяющего социального капитала (связей с резидентами),

ассимиляцией/интеграцией как стратегией аккультурации сотрудника. Положительно сказывается на иммиграционной адаптации работа в мультикультурном коллективе, применение английского языка в коллективе как рабочего.

Подраздел 4.3.6 посвящён характеристикам немецкой организационной культуры, восприятие которых было изучено в ходе исследования¹⁹. Нормы организационной культуры, которые, исходя из анализа, можно считать *барьерами адаптации* для русскоязычных специалистов - это отсутствие на работе дружеских отношений и формализация рабочих процессов – строгое следование правилам, инструкциям и графикам. Такая черта немецкой организационной культуры, как стремление к командной работе, к обсуждению, учёту мнений сотрудников для выработки решений разделяется практически всеми респондентами. Эту характеристику без сомнения можно отнести к элементам организационной культуры, *способствующим* адаптации новых сотрудников. Результаты исследований Чао и др. (1994), Кляйн и Вивер (2000) показывают, что знание и разделение принципов организационной культуры непосредственно связаны с результатами организационной социализации – ощущением принадлежности к организации, удовлетворённостью сотрудника его работой, намерением продолжать работу в компании [Cooper-Thomas, Anderson 2006]. Результаты нашего исследования служат ещё одним подтверждением этих положений. Наиболее часто высокого уровня адаптации к организации достигают те, кто естественно принимает нормы немецкой организационной культуры, при этом сотрудники, которые не всегда им следуют или не принимает совсем - не достигают высокого уровня адаптации в немецкой компании в принципе.

¹⁹ Основываясь на данных проведённого качественного исследования, а также существующих исследований корпоративной культуры разных стран, в т.ч. и Германии, мы выделили ряд черт, характерных для немецкого коллектива. Серия вопросов количественного исследования включала вопросы о том, считают ли респонденты данные характеристики особенностями именно немецкой организационной культуры (подтверждение характеристик), с какими из них они сталкивались в течение своего профессионального опыта в Германии (опыт). Далее была оценена степень принятия иммигрантами знакомых им характеристик, в заключение мы попросили респондентов оценить их отношение к указанным характеристикам немецкой организационной культуры.

В *подразделе 4.3.7* приведены выявленные бинарные взаимосвязи контрольных переменных с уровнем иммиграционной адаптации. Так, уровень иммиграционной адаптации русскоязычных специалистов в компаниях Германии взаимосвязан с *периодом их проживания в стране*. Причём мы наблюдаем два пика иммиграционной адаптации – среди тех, кто приехал совсем недавно (1-3 года), и среди тех, кто живёт в Германии более 10 лет. Среди проживающих в Германии от 3 до 10 лет наблюдаются значимо низкий уровень иммиграционной адаптации. Таким образом, мы наблюдаем действие в трудовой среде положений о культурном шоке К. Оберга – начальным периодом эйфории, который характеризуется позитивным восприятием ситуации в целом, выступает период до трёх лет, затем наступает длительный период кризиса (3-10 лет), завершающийся выздоровлением и адаптацией. Установлена обратная взаимосвязь *интенсивности связи с родиной* и уровня иммиграционной адаптации – чем реже специалист посещает страну выезда, тем выше уровень его иммиграционной адаптации.

Далее, в *подразделе 4.3.8* автор формулирует основные гипотезы относительно адаптации иммигрантов в организации. Анализ комбинированного влияния переменных на уровень адаптации в организации и проверка гипотез приведены в *подразделе 4.3.9*. Результаты регрессионных уравнений свидетельствуют о том, что уровень организационной социализации высококвалифицированных иммигрантов, как и их иммиграционная адаптация, с одной стороны, обусловлены внешними условиями – социальным капиталом компании, а с другой стороны, зависят от позиции иммигранта в отношении самой компании, ее культуры, и в отношении культуры и представителей принимающего общества в целом. Согласно полученным моделям, организационной социализации высококвалифицированного иммигранта способствуют его активные действия по адаптации и стратегия аккультурации, подразумевающая открытость принимающей культуре. Барьером выступает тесная взаимосвязь иммигранта со страной выезда. Условиями иммиграционной адаптации является его доверие представителям

принимающего сообщества, позитивная стратегия аккультурации, наличие немецкого образования, сравнимый с резидентами или ещё более высокий уровень дохода. Способствует иммиграционной адаптации использование английского языка как основного в компании (т.е. работа в международной компании, либо в компании с международной составляющей деятельности). Согласно моделям, срок работы, необходимый для повышения вероятности успешной организационной социализации и иммиграционной адаптации, составляет один год.

Заключительная, **пятая глава** работы посвящена третьей составляющей трудовой адаптации высококвалифицированных иммигрантов – их профессиональной самореализации. В параграфе 5.1 кратко рассмотрены подходы к пониманию этого термина, а также факторы профессиональной самореализации высококвалифицированных иммигрантов, выделяемые исследователями. Профессиональная самореализация понимается в работе как выявление и развитие работником своих знаний, умений, способностей — всего того, что обеспечивает ему успешное осуществление профессиональной деятельности, позволяет занять соответствующее своим целям место в профессиональной деятельности, в коллективе и обществе²⁰. Выделяют несколько этапов профессиональной самореализации: профессиональное самоопределение, становление в выбранной профессии, профессиональный рост и развитие профессиональной компетенции²¹. В рамках данной работы анализируются две составляющих - профессиональный (позиционный) рост и развитие профессиональной компетенции.

Последующие параграфы главы основаны на данных количественного исследования. Параграф 5.2 содержит данные об уровне профессиональной самореализации. Установлено, что перспективы карьерного роста высококвалифицированных специалистов в Германии значимо ниже перспектив их профессионального развития. В параграфе 5.3 рассмотрено

²⁰ Мы используем здесь в т.ч. несколько измененный подход к определению самореализации, предложенный Л.Е. Душацким [Душацкий 1991]

²¹ См., например [Пряжникова 2012]

влияние на уровень профессиональной самореализации разнообразных факторов, на основании выявленных бинарных связей. Согласно анализу бинарных связей, успешную профессиональную самореализацию иммигрантов обуславливают также такие факторы, как наличие немецкого образования, стабильного опыта работы в Германии, высокий уровень знания немецкого языка, либо английского языка, высокий уровень интернализации норм немецкой организационной культуры. Доказано, что специалистам, имеющим опыт работы и образование в Германии для осуществления возможностей профессиональной самореализации требуется значимо меньше времени в сравнении с теми, кто не имеет опыта или образования в Германии, либо в течение длительного времени работал в стране выезда.

В параграфе 5.4 представлены основные гипотезы, связанные с завершающим этапом трудовой адаптации, которые проверяются в следующем параграфе 5.5 посредством модели множественной линейной регрессии. Согласно полученной модели, уровень профессиональной самореализации выше у обладателей соединяющего социального капитала и интеграции/ассимиляции как стратегий аккультурации; у специалистов, работающих в компаниях, где рабочим является английский язык, а также в компаниях с более высоким уровнем социального капитала. Барьером профессиональной самореализации высококвалифицированных иммигрантов является немецкий язык как рабочий в компании, недоиспользование их знаний и навыков. Ещё одним сдерживающим фактором является то, что специалист является кормильцем в семье. Отрицательное воздействие этого фактора можно объяснить тем, что профессиональная самореализация и получение экономического дохода (жизненно важного параметра для кормильцев семьи) не всегда объединены причинно-следственной связью. Иллюстрациями может служить множество примеров – когда глава семьи работает не по специальности, поскольку семья нуждается в деньгах, а не в удовлетворении его профессиональных амбиций: *«Я работаю в фирме, которая занимается*

переездами. Нас там 70% русских с высшим образованием....а что делать, мне нужно семью кормить» (М., 30 лет).

В параграфе 5.7 на основании проведённого анализа автор представляет концептуальную схему процесса трудовой адаптации высококвалифицированных иммигрантов в Германии. Описанный в работе процесс адаптации высококвалифицированного иммигранта к трудовой деятельности в Германии может быть схематично изображён следующим образом²² (см. рис.2).

Схема показывает, что на адаптационный процесс влияют внешние (объективные) и внутренние (субъективные) факторы. Результаты существующих эмпирических исследований, а также данной работы, позволили выделить основные факторы, оказывающие воздействие на этот процесс на каждой из стадий. Центральная часть схемы изображает основные действия на каждой из стадий, подробно описанные в работе. Поиск работы, адаптация в организации и профессиональная реализация основаны, прежде всего, на поиске информации. Затем происходит усвоение принятых норм: правил, порядка действий, практик и пр., результат этого процесса – свободная ориентация человека в новой для него системе трудовых отношений. Именно социальная ориентация позволяет иммигранту приступить к активным действиям по поиску работы, а новичку в организации – чувствовать себя свободнее, ощутить причастность к организации.

²² При построении схемы использованы в т.ч. положения о трудовой социализации из книги Ф.Н. Ильясова «Удовлетворённость трудом», 1988, а также схема социализации в организации, предложенная в работе [Baueer, T. N., & Erdogan, B, 2010].

Рис.2. Концептуальная схема процесса адаптации высококвалифицированных иммигрантов к трудовой деятельности



Профессиональная самореализация предваряется ознакомлением с информацией, возможными схемами действий, имеющимися ресурсами для профессионального и карьерного развития. После усвоения информации иммигрант планирует своё дальнейшее развитие, затем наступает активный период, в ходе которого индивид предпринимает действия по достижению намеченных им целей профессионального и карьерного развития.

В Заключении диссертационного исследования кратко обобщаются результаты, приводятся основные выводы и обозначается круг проблем для дальнейших исследований.

Работы, опубликованные автором в ведущих рецензируемых научных журналах, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки РФ

1. Войлокова Т.Н. Адаптация русскоязычных высококвалифицированных мигрантов к трудовой деятельности в Германии// СоцИс. 2013. №1. С. 51-62. (1 п.л.)
2. Войлокова Т.Н. Человеческий капитал высококвалифицированных русскоязычных специалистов в эмиграции: траектории профессионального и

карьерного развития иммигрантов // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены 5[117] Сентябрь-октябрь 2013. С. 87-100. (1 п.л.)

3. Войлокова Т.Н. Европа ищет квалифицированных специалистов — стоит ли «туда податься»? // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены 4[110] Июль-август 2012. С. 71-79 (1 п.л.)

Другие работы, опубликованные автором по теме диссертации

4. Войлокова Т.Н. Русские в Германии – пример успешной интеграции? // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены №2(102) Март – апрель 2011. С. 47-58 (1 п.л.)

5. Войлокова Т.Н. Идеи символического интеракционизма и поведение мигрантов (на примере эмпирического исследования). //Тезисы выступления на Международной научно-практической социологической конференции "Продолжая Грушина". 28 февраля-1 марта 2013 г., Москва: ВЦИОМ. Материалы конференции. (0,05 п.л.)

6. Войлокова Т.Н. Факторы, влияющие на динамику адаптации эмигрантов к условиям страны въезда (на примере европейских стран). //Тезисы выступления на Международной научно-практической социологической конференции "Продолжая Грушина". 11-12 ноября 2010 г., Москва: ВЦИОМ. Материалы конференции. (0,05 п.л.)

Лицензия ЛР № 020832 от «15» октября 1993 г.

Подписано в печать «15» декабря 2014 г. Формат 60x84/16

Бумага офсетная. Печать офсетная.

Усл. печ. л. 1.

Тираж 100 экз. Заказ №___ Типография издательства НИУ ВШЭ,

125319, г. Москва, Кочновский пр-д., д. 3.