

© **Куприна Тамара Владимировна (2019)**, кандидат педагогических наук, доцент, кафедра иностранных языков и перевода, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина (Екатеринбург, Россия), tvkuprina@mail.ru

Экспорт образовательных услуг как решающий фактор развития общества

Аннотация. Описаны возможности и проблемы академической миграции, напрямую связанной с реализацией человеческого капитала. Актуальность исследования обусловлена возрастающими миграционными потоками и необходимостью адаптации иммигрантов на принимающей территории. Возможности академической миграции могут быть реализованы при создании определенных условий привлечения как высококвалифицированных специалистов, так и иностранных студентов. Предлагается классификация феминизации миграционных потоков, приведены примеры стимулирования образования и занятости женщин. Полученные результаты исследования подчеркивают, что решение выявленных проблем (несоответствие уровня образования и занятости, гендерные разнотечения) может способствовать улучшению качества жизни в странах с переходной и развивающейся экономикой.

Ключевые слова: академическая миграция, гендерные разнотечения, экспорт образовательных услуг.

© **Kuprina Tamara V. (2019)**, candidate of sciences (Pedagogy), associate professor, the chair of foreign languages and translation, Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin (Yekaterinburg, Russia), tvkuprina@mail.ru

Export of Educational Services as a Crucial Factor of Society Development

Abstract. The possibilities and problems of academic migration which is closely related to the realizing of human capital are described. The relevance of the research is determined by the increasing migration flows and the need for their adaptation in the host territory. Opportunities for academic migration can produce qualitative changes in the migration environment if certain conditions are created to attract both highly qualified specialists and foreign students. The research has identified problems: the discrepancy between the level of education and employment as well as gender ones. There proposed a classification of the feminization of migration flows taking into account the position in the social hierarchy. Examples of promoting education and employment for women are given. The results emphasize that the solution of the above-mentioned problems can help to improve the life quality in countries with transitional and developing economies.

Keywords: academic migration, gender discrepancies, export of educational services.

Подготовка высокообразованных конкурентных специалистов на основе различных форм обучения, включая реальные и виртуальные виды академической миграции, является основной для развития экономики задачей.

Академическая миграция тесно связана с реализацией человеческого капитала, который включает навыки, способности, знания, компетенции и мотивацию индивидуумов, необходимые для продуктивной деятельности, имеющей экономическую ценность и реализуемой с целью увеличения благосостояния как отдельных граждан, так и всего общества в целом.

Ряд исследователей, работы которых опубликованы в базах SCOPUS и Web of Science [4, 5, 6, 8, 9, 10], отмечают, что, по мере того как страны и университеты конкурируют за человеческий капитал, политика выбора навыков становится притягивающим фактором (pull factor) для привлечения высококвалифицированного персонала. Также pull-факторами могут быть следующие условия:

1) качество и престижность университетов, которые выбирают студенты и исследователи;

2) материальные аспекты (разница в заработной плате, оплате обучения, стипендии) также играют значительную роль при принятии решения относительно миграции;

3) личностные предпочтения (pull factors) и условия на рынке труда (push factors) влияют на выбор сектора занятости и вида деятельности [5, с. 171]. Потенциальные мигранты должны быть уверены, что их мобильность не повлияет на их гражданский статус, права партнера (супруга) и семьи в целом;

4) выгоды от сотрудничества отечественных и зарубежных ученых.

Так, Г. Мелин указывает на важность международной мобильности при создании исследовательских групп, решающих глобальные проблемы, так как в этом случае «создаются долгосрочные сети социального капитала, способствующие сотрудничеству и совместным публикациям» [9, с. 95].

Дж. Адамс отмечает, что «внешнее сотрудничество оказывает позитивное влияние на импакт-фактор научных публикаций» [4, с. 557].

К. Франзони подчеркивает, что «мобильные исследователи превосходят немобильные» (теория рекомбинации знаний) [6, с. 89].

В процессе карьеры миграционная политика становится все более значимым фактором при принятии решения о том, чтобы остаться в стране или реиммигрировать. Данная политика должна быть нацелена на привле-

чение высококвалифицированных специалистов через поддержку въезда и гарантии пост-въездных прав, а также на удержание иностранных студентов через более благоприятный переход от учебы к работе. Большие ограничения в правах после окончания обучения (разрешение на работу только у определенного работодателя, отсутствие совмещенной визы «обучение-работа», трудности в получении постоянного гражданства и др.) могут вызвать обратный эффект, заставляя академических мигрантов реиммигрировать в страны с более широкими пост-въездными правами.

Более широкие пост-въездные права могут не только удержать высококвалифицированных специалистов, но и помочь им в продвижении карьеры, вовлечении в транснациональную мобильность, стимулировании обмена знаниями и поддержке сети международного финансирования.

Однако американские исследования отмечают и негативные эффекты: например, несоответствие между подготовкой специалистов и нуждами производства, что обуславливает переизбыток специалистов с высшим образованием [10]. В этих условиях многие высококвалифицированные профессионалы работают не по специальности, что провоцирует «растрату умов», т. е. их занятость не соответствует уровню их образования и, в целом, с ним не связана.

Как отмечается, например, в докладе ЮНЕСКО 2019, в США упущенные доходы иммигрантов с высшим образованием, выполняющих работу, которая не соответствует их квалификации, может обуславливать ежегодные потери от неосуществленных налоговых поступлений на сумму 10,2 млрд долл. [1].

Следовательно, необходимо создавать конкурентные преимущества для ускорения адаптации иммигрантов в новой межкультурной среде, где академическая миграция может сделать выбор в пользу определенной образовательной системы и рынка труда в будущем.

Еще одной недостаточно изученной проблемой в рассматриваемом вопросе являются гендерные различия. Так, Е. Кофман считает, что «политика привлечения высококвалифицированных специалистов больше сосредоточена на профессиях с мужским доминированием» [8, с. 63].

В то же время футурологи называют XXI в. веком женщины, активно вовлеченной во все сферы политики и бизнеса. Именно женщины демонстрируют высокую степень адаптации к быстро меняющимся условиям, разрабатывают свои собственные технологии, адекватные к сложившимся

ситуациям неопределенности в бизнесе. Они не только эффективно внедряют стратегии выживания, но и развивают новые, выстраивая более устойчивые взаимосвязи с партнерами и избегая рискованных стратегий.

Численность женщин, желающих выехать за рубеж, постоянно повышается, как и мужчин, их отличает желание выстраивать глобальную карьеру. Кроме того, увеличивается численность менеджеров с двойной карьерой (на родине и за рубежом), причем группа глобальных менеджеров включает специалистов не только из США и Западной Европы. Таким образом, возможно, будущий глобальный менеджер – это женщина с двойной карьерой из стран с переходной или развивающейся экономикой. Эти характеристики особенно важны в условиях эффективного межкультурного взаимодействия.

Что касается России, то основными источниками миграционных потоков являются страны Центральной Азии. Хотя миграция женщин с целью получения образования и работы – новое явление для этой территории, в целом она соответствует основным законам мировых миграционных процессов на рубеже XX–XXI вв.

Эксперты отмечают, что феминизация миграционных потоков начиная с 1990-х гг. становится основной характеристикой развития международной трудовой миграции. Данное явление может указывать на изменение социальных отношений в странах исхода. Традиционное распределение гендерных ролей в семьях стран Центральной Азии, где мужчина всегда поддерживал семью, зарабатывал деньги, а женщина выполняла в основном функции «хранительницы очага» (рождение и воспитание детей, ведение домашнего хозяйства), подвергается трансформации. На сегодняшний день все больше женщин вынуждены зарабатывать самостоятельно, для этого они готовы выехать за пределы страны, это обусловлено различными личными и семейными причинами.

В любом случае определяющим фактором для поездки (учеба и работа) как мужчин, так и женщин является наличие семейных связей, с помощью которых они находят работу, жилье. Эти связи выстраиваются по «сотовому» принципу, где каждый человек имеет свои «соты», т. е. внутренний круг друзей, родственников, соотечественников, но каждая «сота» обязательно находится в контакте с несколькими другими, часто дистанцированными. Таким образом устанавливаются и расширяются неформальные мигрантские сети, в них вовлекается значительное число мигрантов.

Важным фактором для адаптации является и место, куда прибывают мигранты. Более удаленные города наиболее предпочтительны, чем, например, Москва, что обусловлено стоимостью жизни.

По данным Социологического центра Российской академии государственной службы (Москва) мотивацией для миграции женщин служат как экономические (низкий доход – 32,3 %, безработица – 36,5 %), так и социальные проблемы (отсутствие жизненных перспектив – 27,0 %, этнические конфликты – 10,6 %, неблагоприятный климат – 5,3 %, плохая экология – 3,7 %) [2, с. 82].

Следует отметить, что 50 % женщин, иммигрировавших в Россию, связывают с поездкой свое стремление к большей автономии и независимости. Более того, значимость этого фактора связана в большей мере с возрастом: 94 % находятся в возрастной группе до 25 лет и 32 % в группе от 40 лет и старше. У мигрантов, имеющих высшее образование, этот показатель достигает 100 %. Кроме того, стремление к независимой жизни выше среди не состоящих в браке. Реализации намерений достигает 96 % [3, с. 106].

В результате группы женщин-мигрантов можно выделить по следующим основаниям:

- продолжительность пребывания в России;
- размер заработка, структура расходов и сбережений;
- степень адаптации в принимающей стране и участие в миграционных сетях;
- опыт работы в России и оценка дальнейших жизненных перспектив.

Женщины, которые успешно адаптировались в новой межкультурной среде, могут, в свою очередь, давать советы, помогать и привлекать родственников и друзей к трудовой деятельности за рубежом.

Кроме того, знание русского языка является очень важным фактором для успешной социализации в России. Даже имея базовый уровень владения языком принимающего общества, мигранты быстро изучают его, контактируя с местным населением. Таким образом, в семьях мигрантов развивается билингвизм. В некоторых случаях билингвизм постепенно замещается изученным языком, особенно у детей, интенсивно осваивающих его в школах. Это зачастую вызывает беспокойство родителей, которые пытаются поддерживать в семье национальный язык и традиции.

Существует определенная иерархия женской миграции в России:

1. Женщины, торгующие продуктами и напитками на рынках (часто изготавливающие их там же) или работающие в сфере клининга.
2. Женщины-мигранты, длительно проживающие в России и имеющие свои торговые точки.
3. Женщины-мигранты, которым удалось получить работу в бизнес-структурах или некоммерческих организациях.
4. Девушки и молодые женщины, имеющие высшее образование или обучающиеся в России (образовательная миграция). Они занимают активную жизненную позицию, имеют возможность профессиональной и личностной реализации (из обеспеченных семей).
5. Женщины-мигранты, которые прибыли в Россию, чтобы воспользоваться бесплатным родовспоможением, гарантированным на всей территории РФ и, таким образом, получить российское гражданство (материнская миграция).

Исследование, проведенное Лондонской школой экономики, указывает, что существует непосредственная связь между активностью женщин и экономическим развитием [7]. Однако в развивающихся странах у многих женщин нет необходимых предпосылок для работы: образования, профессиональных навыков, финансирования.

При внешней поддержке женщины могут достаточно успешно адаптироваться и развивать свою карьеру, тем самым улучшить свои жизненные условия. Например, тысячи женщин в Бангладеш открыли свой бизнес благодаря финансированию американской компании FINCA. В итоге были получены следующие результаты: женщины оказались более надежными заемщиками, доходы тратились на оплату образования детей, покупку еды, что благоприятно сказывается на развитии общества в целом [7].

Чтобы стать «серьезным игроком» в сфере бизнеса, женщинам не хватает профессиональных знаний и управленческих навыков, необходимых для развития любой предпринимательской деятельности. Экспорт образовательных услуг может быть одним из решений данной проблемы.

Так, в 2008 г. банк Goldman Sachs Group, Inc. в сотрудничестве с университетами Европы и США открыл проект «10.000 женщин» [7]. Данный проект предлагает ряд следующих направлений бизнес-образования: «Маркетинг», «Бизнес-планирование», «Стратегическое планирование», «Финансы и бухгалтерский учет», «Интернет-коммерция (e-commerce)». Программы

поддерживаются такими образовательными технологиями, как кейсовая методика с учетом локальных проблем, подготовка преподавателей (Training the Trainers) с целью совершенствования уровня подготовки и экспертизы, а также улучшения качества бизнес-образования в целом.

Проект «10.000 женщин» направлен на обучение в области бизнеса женщин, не имеющих такой возможности. Распространение образования и развитие предпринимательских и управленческих навыков в новых рыночных экономиках, особенно среди женщин, является одним из важных средств снижения неравенства и обеспечения экономического роста.

Также, помимо финансирования образования, проект «10.000 женщин» сотрудничает с национальными организациями с целью определения локальных проблем, которые необходимо преодолеть женщинам, желающим реализовать свой экономический потенциал.

В целом Goldman Sachs Group, Inc. указывает, что укрепление образования для женщин является решающим, но не используемым в полной мере рычагом, необходимым для экономического роста в развивающихся странах. Образование влияет не только на личную жизнь женщин, но и на показатели здоровья, образования и производительность будущих поколений. Последующий экономический рост запускает благоприятный цикл, который поддерживает непрерывное улучшение качества образования и здравоохранения.

Также следует отметить, что сокращение существующего гендерного неравенства в сфере трудоустройства может увеличить доход страны (10–14 % на душу населения, что выше прогнозируемого по странам БРИКС до 2020 г.).

Таким образом, академическую миграцию можно рассматривать как один из благоприятных потоков общей миграции, в результате которого укрепляется сотрудничество представителей академической среды, регулируется студенческий взаимообмен на основе совместных договоров об образовании. Данный вид миграции является и потенциальным человеческим капиталом, способствующим развитию принимающих территорий. Однако сохраняется и ряд проблем, касающихся реализации полученного образования в соответствующей сфере и гендерного выравнивания в различных отраслях производства и бизнеса. Положительное решение данных проблем может способствовать улучшению качества жизни в странах с переходной и развивающейся экономикой.

Список литературы

1. *Мигранты*, перемещенные лица и образование [Электронный ресурс]: резюме всемирного доклада ЮНЕСКО по мониторингу образования 2019. Режим доступа: <http://bit.ly/2019gemreport>.
2. *Назарова, Е.* Гендерные аспекты иммиграции в Российскую Федерацию: проблемы и перспективы изучения / Е. Назарова // Управление мегаполисом. 2010. № 4. С. 80–85.
3. *Рочева, А. Л.* Миграция как эмансипация? Гендерное измерение миграции в Россию / А. Л. Рочева // Теория и практика общественного развития. 2012. № 8. С. 105–107.
4. *Adams, J.* Collaborations: The fourth age of research / J. Adams // Nature. 2013. № 497. P. 557–560.
5. *Bloch, C.* Research mobility and sector career choices among doctorate holders / C. Bloch, E. Graversen, H. Pedersen // Research Evaluation. 2015. № 24. P. 171–180.
6. *Franzoni, C.* The mover's advantage: The superior performance of migrant scientists / C. Franzoni, G. Scellato, P. Stephan // Economic Letters. 2013. № 122. P. 89–93.
7. *Goldman Sachs Launches 10,000 Women* [Electronic resource]. Access mode: http://ru.encydia.com/en/Голдман_Сакс.
8. *Kofman, E.* Gender and skilled migration in Europe / E. Kofman // Cuadernos de Relaciones Laborales. 2012. № 30 (1). P. 63–89.
9. *Melin, G.* Postdoc abroad: Inherited scientific contacts or establishment of new networks? / G. Melin // Research Evaluation. 2004. № 13. P. 95–102.
10. *Walker, I.* The college wage premium and the expansion of higher education in the UK / I. Walker, Y. Zhu // The Scandinavian Journal of Economics. 2008. № 110. P. 695–709.