

Кужабекова А.С.,
Гапбасова Л.Ж.

**Мотивация академической
мобильности иностранных
преподавателей: анализ
моделей экспатриации**

В свете неолиберальных ценностей человеческий капитал является одним из основных источников инвестиций, поэтому странам с развитой экономикой приходится конкурировать на международном рынке труда в привлечении высокопрофессиональных научных сотрудников. С каждым годом масштабы академической мобильности в высшем образовании становятся все более заметными. В процесс все чаще вовлекаются как студенты, так и преподаватели, которые пересекают географические границы для участия в международных образовательных проектах и исследованиях. В это время развивающиеся страны, напротив, испытывают существенный отток собственного человеческого капитала в более развитые страны. В данной статье мы попытаемся выяснить и проанализировать возможные мотивации иностранного профессорско-преподавательского состава (ИППС) для переезда в страны с развивающейся экономикой.

Ключевые слова: академическая мобильность, профессорско-преподавательский состав, развивающиеся страны, мотивация, человеческий капитал, человеческие ресурсы.

Kuzhabekova A.S.,
Gapbassova L.Zh.

**Motivating factors for academic
mobility of foreign faculty:
Analysis of expatriation models**

Due to the growing globalization, human capital is regarded as a priority and main source of investment. For that reason, we can observe the steady growth of academic mobility across countries, not with students only but involving the faculty too, who participate in international research projects and conferences in developed countries. At the same time it is evident that there is a paucity of international professors coming to developing countries, whilst developing countries experience a drain of their prominent people to work in rich countries. This article aims to shed light onto the motivations and aspirations of international faculty to come to work in developing countries by analyzing and applying the most common models of expatriation in higher education sector.

Key words: human capital, academic mobility, expatriation, international faculty, developing countries, developed countries, higher education.

Кужабекова А.С.,
Гапбасова Л.Ж.

**Шетел оқытушыларының
академиялық жұмылғыштық
уәждемелері: экспатриация
модельдерін талдау**

Қазіргі әлемде адами капитален негізгі табыс көзі болып табылады. Сондықтан дамыған елдермен бәсекелесу үшін халықаралық еңбек нарығында жоғары кәсіби ғылыми қызметкер мамандарды тарту қажет. Жыл сайын жоғары білім саласында академиялық жұмылғыштығы жоғарылап келеді. Бұл үрдіске жиі тартылатын оқытушылар мен студенттер ғылыми зерттеулердің саны мен сапасын арттыру үшін халықаралық білім беру және ғылыми зерттеу жобаларына қатысулары қажет. Осы кезде, керісінше, дамушы елдер өзінің адами капиталы ағынының айтарлықтай бөлігінің жақсы дамыған елдерге кете бастағанын көреді. Бұл мақалада шет елдік профессорлар мен оқытушылар құрамының экономикасы дамушы елдерге келген уәждемелерін айқындауға және талдауға талпыныс жасалды.

Түйін сөздер: адами капитал, академиялық жұмылғыштық, профессорлар мен оқытушылар құрамы, дамушы елдер, уәждемелер, адам ресурстары.

**МОТИВАЦИЯ
АКАДЕМИЧЕСКОЙ
МОБИЛЬНОСТИ
ИНОСТРАННЫХ
ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ:
АНАЛИЗ МОДЕЛЕЙ
ЭКСПАТРИАЦИИ**

Наличие высококвалифицированных преподавателей является необходимым условием для развития инновационной экономики как одного из источников человеческого капитала. Однако в условиях дефицита высокопрофессиональных вузовских кадров, привлечение иностранного профессорско-преподавательского состава (ИППС) стало основной стратегией университетов развивающихся стран. В то время как международная мобильность сотрудников является популярной темой исследований в бизнес-литературе, мы свидетельствуем нехватку исследований на тему международной мобильности научных сотрудников [1]. Более того, существующая литература сконцентрирована на изучении опыта ИППС при переезде в западные страны [2, 3, 4], в то время как наблюдается значительный пробел в области изучения опыта иностранных преподавателей, работающих в незападных университетах. Этот пробел нуждается в более тщательном изучении, так как несмотря на то, что страны с низким уровнем экономического развития испытывают отток собственного человеческого капитала в более богатые и развитые страны [5, 6, 7], в них, одновременно с этим, наблюдается и приток ИППС, мотивы которых к переезду остаются малопонятными. Таким образом, данная статья ставит целью изучить модели мотиваций ИППС для переезда в развитые страны с целью сопоставления данных мотиваций с развивающимися странами, а также подкрепляет текущие эмпирические данные на тему причин экспатриации ИППС в Казахстан существующими теоритическими основами и моделями, таким образом раскрывая мотивации иностранных преподавателей для работы в Казахстане.

Литература на тему международной академической мобильности подразделяется на три категории: управление человеческими ресурсами и бизнес-литература, экономика и социология, и международное и высшее образование. В соответствии с категориями литературы, существует четкое разграничение между видами иностранных научных сотрудников, работающих за границей, которые различаются в зависимости от их мотиваций, ожиданий и опыта. К примеру, выделяются следующие виды иностранных преподавателей: (1) преподаватели, которые приезжают в университеты на короткое время в командировку

или же по краткосрочным контрактам; (2) преподаватели, рассматривающие вакансии в других странах с целью последующей иммиграции в эти страны; (3) преподаватели, намеревающиеся переехать в другую страну на относительно долгосрочную, но в то же время не постоянную основу с целью покинуть страну по истечении определённого времени.

Помимо вышеприведенных категорий, Джойс Осланд [8] предлагает более глубокий анализ мотиваций к переезду, выявляя четыре основные причины для переезда, такие как: карьерные, исследовательские, финансовые, и эмиграционные. Под карьерными причинами понимаются перспективы профессионального развития и продвижения по службе, в то время как финансовые причины применимы к преподавателям, ищущим прямую «меркантильную выгоду» [8, с. 177]. В свою очередь, остальные виды причин (исследовательские и эмиграционные) основаны на нематериальных мотивах, обусловлены желанием раскрыть новые горизонты и улучшить качество жизни. Отсюда следует, что, зная и используя эти мотивы, страны с развивающейся экономикой могут привлечь более высококвалифицированных и подготовленных научных сотрудников и преподавателей из стран с более развитой экономикой.

В целях более подробного и глубокого изучения причин, побуждающих иностранных преподавателей переезжать в менее развитые страны, был составлен ряд схем и парадигм, объясняющих мотивации к переезду. Наиболее популярной моделью, объясняющей схему принятия решения о переезде в другую страну, является модель так называемых «привлекающих и отталкивающих факторов» [9]. Данная модель напрямую оправдывает свое название: в то время как отталкивающие факторы принуждают профессоров искать работу за границей; привлекающие факторы, наоборот, привлекают их исследовать новое место. К отталкивающим факторам мы можем отнести такие факторы, как: низкая зарплата, ограниченные возможности для проведения исследований и отсутствие возможностей для повышения по карьерной лестнице в стране изначального проживания. Высокая зарплата, выгодный социальный пакет и возможность путешествия, в свою очередь, относятся к привлекающим факторам.

Нужно отметить, что, вопреки ожиданиям, ключевыми привлекающими факторами для ИППС при принятии решения о переезде в другую страну являются вовсе не деньги и карьера, а

желание перемен и так называемый «дух авантюризма» (жажда приключений), как показало исследование Джулии Ричардсон [10]. Результаты исследования под руководством Кейи Торн [11] частично совпали с предыдущим, но с небольшим разногласием: было выявлено, что первостепенное значение для переезда иностранных преподавателей в развивающиеся страны имеют прежде всего карьерные перспективы, культура страны, и только затем следуют интересы семьи и финансовые мотивации.

Ситуация с ИППС, работающих в сфере высшего образования Казахстана по контракту, частично отражает результаты предыдущих исследований Кейи Торн [11] и Джулии Ричардсон [10]. Как показал пилотный онлайн-опрос Qualtrics исследовательской группы Алии Кожабековой и Джека Ли с участием 38 ИППС в 2015 году, приехавших из таких стран, как Соединенные Штаты Америки, Канада, Россия, Китай, Великобритания, и Западной Европы, к отталкивающим факторам в своей стране большинство преподавателей отнесли: нехватку рабочих мест, отсутствие перспектив и интеллектуального вызова, а также низкий уровень заработной платы. Но были названы и другие причины для ухода – как по личным мотивам, так и из-за обновленных административных уставов. Как утверждает один из участников опроса – гражданин США: «У меня было ощущение бессилия в США, и я искал убежище, где бы жизнь была более гуманной, более безотлагательной и менее технократической». Научный сотрудник из Китая имел же более конкретный повод для переезда в Казахстан: «Я был вынужден уехать. Два года назад они [Министерство Образования] приняли новый закон о возрастном пределе для преподавателей, который заканчивается в 60 лет, поэтому я больше не мог обновить контракт из-за возраста и продолжать свои исследования. Там существует очень много правил и ограничений для профессоров и исследователей, и люди обязаны подчиняться».

Также был отмечен дефицит исследовательских проектов и большая педагогическая нагрузка. Что касается факторов, которые привлекают к работе в Казахстан, ИППС отметили высокую заработную плату и так называемый бонусный пакет, включающий покрытие медицинского страхования и семейного пособия. Вторым привлекающим фактором для переезда в Казахстан для респондентов стал дух авантюризма, то есть желание поработать и прожить некоторое время в стране, отличающейся культурой и традициями

от страны проживания. На третьем месте ИППС указали желание быть полезным и сделать вклад в развитие науки и академии Казахстана как один из привлекающих факторов для переезда. Таким образом, данное пилотное исследование не только подтвердило, что модель «привлекающих и отталкивающих факторов» может найти применение и для Казахстанской сферы образования и иностранных сотрудников в ней, но и поддержало результаты исследования Кейи Торн [11] и Джулии Ричардсон [10].

Помимо исследований из области бизнеса для выявления мотивов ИППС к переезду были так же изучены и научные статьи по психологии и коучингу. Так, исследования в области профессиональной психологии выявили, что академическая мобильность может быть истолкована и типом карьерного продвижения, на которую ориентирован научный сотрудник. В частности, важно знать, что вследствие неолиберальных тенденций, набирающих оборот в современном мире, в противовес к «традиционным» типам карьеры зарождаются новые категории карьерного продвижения. В подобной новой категории карьерного роста предпочтение отдается таким характеристикам сотрудника, как: полное самоуправление и умение принимать самостоятельные решения без влияния работодателя, а также непрерывное усовершенствование и поддержание профессионального портфолио. Согласно исследованию Йехуды Барух и Дугласа Холл [12], мы можем отнести трудовую деятельность международных ППС к новой модели карьерного роста, так как иностранные преподаватели активно и профессионально используют навыки самоуправления в продвижении своей научной деятельности. В частности, карьерное самоуправление – это динамичный непрерывный процесс, включающий в себя комплекс сопутствующих характеристик, как:

(1) самопозиционирование – поведение, удостоверяющее, что работник обладает определёнными навыками, знаниями и опытом для достижения желаемых профессиональных результатов;

(2) влияние – поведение, имеющее активное воздействие на поведение других объектов, нацеленное на достижение профессиональных результатов, выгодное всем участвующим сторонам;

(3) смежное управление – поведение, которое помогает сохранить баланс между профессиональной и личной сферами деятельности [13].

Таким образом, синтезируя новую модель карьерного продвижения и ее использованием иностранными научными сотрудниками с моделью «привлекающих и отталкивающих факторов» для переезда, можно выявить основные привлекающие факторы. То есть, при принятии решения о переезде научным сотрудникам необходимо учитывать возможное влияние новой работы на продвижение их «карьерного капитала», а точнее, на их портфолио знаний, навыков и опыта; профессиональные связи среди коллег; способность балансировать рабочее и свободное от работы время.

Однако несмотря на то, что новая модель карьерного роста полностью продвигает принцип автономии и самоуправления, эта модель не допускает полную независимость научных сотрудников и преподавателей ввиду нескольких причин. Во-первых, модель не отрицает иерархический и очень структурированный характер традиционной преподавательской карьеры и не может игнорировать такие показатели квалификации, как опыт преподавания, количество публикаций в международных журналах и количество посещаемых конференций, которые в совокупности и составляют педагогический карьерный рост. Во-вторых, модель учитывает воздействие семейных отношений на мотивации и желание карьерного продвижения [14], [15], [16]. Другими словами, мотивация к переезду может подвергнуться влиянию семьи (супруга/супруги или партнёра). Для более подробного алгоритма принятия решения см. рисунок 1.

Что касается ИППС в Казахстане, такие факторы, как влияние партнера на решение переезда, тоже были неоднократно упомянуты как в негативном так и в положительном значении: кто-то использовал возможность к переезду чтобы уйти от семейных проблем и отвлечь свое внимание на работу, а кто-то, напротив, ехал вслед за партнером, или же под влиянием партнера.

Помимо вышеописанных моделей, которые могут быть применимы к ИППС, существует еще одна модель экспатриации, также обусловленная карьерным продвижением. Исследование Кейи Торн [11] предполагает, что люди, которые сами инициировали свой переезд в другую страну, выстраивают так называемую «безграничную карьеру». Исследовательская группа Майкла Артур, Керры Инксон и Джудит Прингл [17], в свою очередь, утверждает, что для карьерного роста в рамках традиционной карьеры от сотрудника требуется работать в течение определенного срока на конкретную организацию,

постепенно увеличивая свой стаж и укрепляя свой профессиональный авторитет внутри этой организации. Но как отмечает Кей Торн [11], в безграничной карьере присутствует боль-

ше пространства для индивидуального роста и наблюдается больше автономии, при том, что профессиональный капитал растет, несмотря на смену начальников и стран проживания [15].



Рисунок 1 – Процесс принятия решения ИППС о переезде

Однако следует отметить, что эта модель карьерного продвижения не может быть напрямую применима к сфере высшего образования, потому что академическая карьера относится как к традиционной, так и к новой и безграничной моделям карьерного роста; ведь для сохранения международной конкурентоспособности карьерный рост ИППС должен в определенной степени

соответствовать траектории, заданной в традиционной карьере (например ассистент, доцент, профессор и т. д.), наряду с показателями «традиционной» модели карьерного роста (такими как опыт работы, количество публикаций в научных журналах с импакт-фактором и т. д.). Для более подробного изучения форм мобильности ИППС в сфере высшего образования см. таблицу 1.

Таблица 1 – Формы мобильности ИППС в сфере высшего образования

	Экпатриация	Временное командирование	Опыт работы за рубежом	Самостоятельный выезд
Кем инициировано	Сотрудник	Работодатель	Сотрудник	Сотрудник
Концепция карьерного роста	Структурированная	Симбиотическая	Оппортунистическая/случайная	Спланированная
Вид карьеры	Традиционный	Традиционный	Безграничная карьера	Безграничная карьера
Примеры из сферы высшего образования	Администрация и ИПС вузов и филиалов	Международные профессора в творческих отпусках	Иностранные ИПС, движимые духом приключения	Иностранные ИПС, движимые возможностями карьерного роста
Риски	Низкие	Средние	Высокие	Высокие

В таблице 1 даны формы мобильности в сфере высшего образования. Модель сравнения акаде-

мических карьер в сфере высшего образования Керры Инксон, Стюарта Карр и Кейи Торн [15].

При этом академическая среда позволяет достаточную гибкость в отношении организационных моментов и специфики работы (академическая свобода). Ведь в прошлом ИППС могли оставаться в одном и том же университете или стране на протяжении всей их академической карьеры. В настоящее время этот феномен встречается все реже, как замечают Дэниэл Фэлдман и Томас Нг [18], приравнивая рост академической мобильности по всему миру к геометрической прогрессии за последнее десятилетие.

Подводя итоги, можно заключить, что модель «привлекающих и отталкивающих факторов» служит отличным подспорьем и основой для изучения мотивации академической мобильности не только у студентов, но и у профессорско-преподавательского состава в современных условиях глобализации. Помимо

этого, при сравнении данных моделей становится очевидно, что одна схема «привлекающих и отталкивающих факторов» не всегда способна предугадать решение о переезде ИППС в развивающиеся страны, тогда как в купе с новой моделью карьерных продвижений становится возможным привлечение ценных сотрудников на академические позиции. Что касается ИППС, работающих в Казахстане в сфере высшего образования, можно смело утверждать, что модели «безграничной» карьеры и «привлекающих и отталкивающих факторов» применима к контексту Казахстана: как было выявлено в онлайн-исследовании Алии Кужабековой и Джека Ли; более того, эти модели можно использовать в качестве схемы для увеличения академической мобильности не только для ИППС, но и локальных преподавателей Казахстана с целью улучшения человеческого капитала страны.

Литература

- 1 Selmer J., Lauring J. Self-initiated academic expatriates: Inherent demographics and reasons to expatriate // *European Management Review*. – 2010. – № 7(3). – P. 169-179.
- 2 Kim D., Wolf-Wendel L., Twombly S. International faculty: Experiences of academic life and productivity in US universities // *The Journal of Higher Education*. – 2011. – №82(6). – P. 720-747.
- 3 Lin Z., Pearce R., Wang W. Imported talents: Demographic characteristics, achievement and job satisfaction of foreign born full time faculty in four-year American colleges // *Higher Education*. – 2009. – № 57(6). – P. 703-721.
- 4 Mamiseishvili, K., & Rosser, V. International and citizen faculty in the United States: An examination of their productivity at research universities // *Research in Higher Education*. – 2010. – № 51. – P. 88–107.
- 5 Hall P. Brain drains and brain gains : Causes, consequences, policy // *International Journal of Social Economics*. – 2005. – №32(11). – P. 939-950.
- 6 Lee J. T. Education hubs and talent development: Policymaking and implementation challenges // *Higher Education*. – 2014. – № 68(6). – P. 807-823.
- 7 Lowell B. L., Findlay A. Migration of highly skilled persons from developing countries: Impact and policy responses // *International Migration Papers*. – 2001. – №44.
- 5 Osland J. S. The Adventure of working abroad: Hero Tales from the Global Frontier. – 1995.
- 6 Lee E. S. A theory of migration // *Demography*. – 1966. – № 3(1). – P. 47-57.
- 7 Richardson J. Geographic flexibility in academia: A cautionary note // *British Journal of Management*. – 2009. – № 20. – P. 160-170.
- 8 Thorn K. The relative importance of motives for international self-initiated mobility // *Career Development International*. – 2009. – № 14(5). – P. 441-464.
- 9 Baruch Y., Hall D. T. The academic career: a model for future careers in other sectors // *Journal of Vocational Behavior*. – 2004. – № 64(2). – P. 241-262.
- 10 King, Z. Career self-management: Its nature, causes and consequences // *Journal of Vocational Behavior*. – 2004. – №65(1). – P. 112-133.
- 11 Bauer T. N., Taylor, S. When managing expatriate adjustment, don't forget the spouse // *The Academy of Management Executive*. – 2001. – № 15(4). – P. 135-137.
- 12 Inkson K., Carr S., Thorn K. From brain drain to talent flow: Views of expatriate Kiwis // *University of Auckland Business Review*. – 2004. – №6(2). – P. 29-40.
- 13 Wilson R. The frustrating career of the 'trailing spouse' // *The Chronicle of Higher Education*. – № 45. – P. A12-A13.
- 14 Arthur M., Inkson K., Pringle J. The new careers: Individual action and economic change. – 1999. – Sage Publications.
- 15 Feldman D.C., Ng, T. Careers: mobility, embeddedness and success // *Journal of Management*. – 2007. – № 33(3). – P. 350-377.