

## Экспаты в российском страховом менеджменте\*

Ольга Н. Козлова<sup>а, @</sup>; Елена А. Долбня<sup>а</sup>; Мария К. Васильева<sup>а</sup>

<sup>а</sup> Кемеровский государственный университет, Россия, г. Кемерово

@ kozlova-oliy@mail.ru

Поступила в редакцию 23.03.2020. Принята к печати 05.05.2020.

**Аннотация:** Рассмотрены вопросы привлечения экспатов в Россию. Использование иностранных работников в страховом менеджменте началось в 90-е годы прошлого века и было связано с формированием рыночных отношений и необходимостью привлечения квалифицированных специалистов из-за рубежа. Работа с экспатами имеет ряд преимуществ: возможность применять передовые бизнес-технологии, повышение имиджа предприятий, обучение персонала. Вместе с тем в таком сотрудничестве существуют и недостатки, главный из которых – значительные расходы, связанные с оплатой труда, содержанием семьи, дополнительными бонусами. Привлечение экспатов не нашло широкого применения в страховом менеджменте РФ, так как страховые рынки существенно различаются в институциональном и отраслевом аспектах. Более того, автоматический перенос зарубежных бизнес-технологий ограничен законодательством, культурными и историческими традициями России. Цель исследования – оценка работы экспатов в России, выявление положительных и отрицательных сторон данного явления как для самих работников, так и для нанимающей страны, а также обоснование ограничения их привлечения в страховом менеджменте. Объект – феномен экспатов на трудовых рынках, предмет – деятельность экспатов на страховом рынке России. Авторами раскрываются причины, которые вызвали отмечаемый в настоящее время отток экспатов со страхового рынка РФ. Сделан вывод об ограниченных возможностях и перспективах привлечения экспатов в страховой менеджмент России.

**Ключевые слова:** страховой рынок, страховая компания, иностранный работник, ассимиляция, иностранные компании, российские компании

**Для цитирования:** Козлова О. Н., Долбня Е. А., Васильева М. К. Экспаты в российском страховом менеджменте // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2020. Т. 5. № 3. С. 368–374. DOI: <https://doi.org/10.21603/2500-3372-2020-5-3-368-374>

### Введение

Формирование страхового рынка России происходило на фоне таких исторических событий, как распад СССР, кризис 1998 г. и последующих лет, формирование новой законодательной базы, сокращение страхового поля. Принципы страхового менеджмента менялись как на государственном уровне (макроуровне), так и на уровне отдельных страховых организаций (микроуровне). Переход от жесткой централизации и командного стиля руководства к демократическим принципам управления привел к необходимости подготовки менеджеров нового типа, для которых основными качествами были бы компетентность не только в страховом бизнесе, но и смежных областях, профессиональная грамотность, умение оптимизировать управленческие решения, способность усилить имидж компании [1]. Перечисленными компетенциями обладали экспаты – наемные работники, переехавшие из родной страны в другую на время работы.

Актуальность темы заключается в необходимости оценки роли экспатов в развитии российского страхового рынка и аргументации целесообразности их дальнейшего привлечения в Россию. Цель – оценить деятельность экспатов,

изучить положительный опыт их привлечения, выявить причины, в силу которых экспаты в настоящее время покидают Россию, и обосновать ограничения в страховом менеджменте. Страховой бизнес обладает рядом отраслевых, отраслевых, исторических особенностей, которые влияют на возможность, необходимость и результативность привлечения экспатов именно в страховой менеджмент.

*Методы и материалы.* Основными методами исследования являются исторический и статистический анализ, обобщение информации ранее проведенных социологических и статистических исследований в приложении к рынку труда экспатов. В качестве статистической базы использовались данные Федеральной миграционной службы России (с 2016 г. – Главное управление по вопросам миграции МВД России).

### Исторические аспекты привлечения экспатов в Россию

В 90-е гг. XX в. российская экономика, в том числе ее страховая отрасль, столкнулась с новым феноменом – появлением экспатов. Термин *экспат* по значению аналогичен терминам *иммигрант* или *беженец*, однако между

\* Статья написана в рамках III Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 300-летию освоения Кузбасса, «Управление организациями в современной экономике». Специальная тема: «Цифровая трансформация управления».

данными понятиями есть существенное различие. Согласно ФЗ «О беженцах», беженцами являются лица, не являющиеся гражданами РФ, которые в силу опасений стать жертвой преследований по различным признакам находятся вне страны своей гражданской принадлежности, не могут или не желают пользоваться защитой этой страны вследствие опасений; «или, не имея определенного гражданства и находясь вне страны своего прежнего обычного местожительства в результате подобных событий», не могут или не желают вернуться в нее вследствие опасений<sup>1</sup>. Иммигранты – это «граждане одного государства, поселяющиеся постоянно или на длительное время на территорию другого государства»<sup>2</sup>. Экспатами называют лиц, достигших совершеннолетнего возраста, имеющих высшее образование, переехавших в другую страну ради заработка [2]. Различия между терминами *экспат* и *гастарбайтер* заключаются в том, что *гастарбайтеры* – это иностранные работники, приехавшие в чужую страну на заработки, как правило, являющиеся выходцами из более бедных в экономическом смысле стран. В связи с этим термин *гастарбайтер* получил негативную окраску и подразумевает неквалифицированную рабочую силу.

Наблюдаемый в 1994–2003 гг. рост привлечения экспатов на страховой рынок РФ объясняется тем, что в эти годы Россия нуждалась в специалистах, разбирающихся в законах рынка, способных выстроить стратегию развития компаний. Поэтому владельцы компаний охотно приглашали на работу иностранных специалистов, а высокая заработная плата, которую приходилось выплачивать экспатам, не являлась препятствием. Для самих экспатов Россия в 1990-е гг. была местом для заработка и выстраивания карьеры в условиях фактического отсутствия конкуренции [3]. Поэтому в указанные годы многие руководители должности занимали зарубежные специалисты.

Приток экспатов увеличился к концу 2004 г., что связано с ростом российского рынка. Уже к концу 2007 г. темп роста экономики России оказался наибольшим, составив 8 %. Мировой кризис 2008 г. заставил российскую экономику пошатнуться, вместе с этим уменьшился и приток иностранных специалистов. На протяжении 1994–2015 гг. доля иностранных работников в общем числе занятых увеличивалась в благоприятные для экономики России периоды и снижалась в кризисные. Так, в связи с экономическим и политическим кризисами 2014 г. доля экспатов снизилась примерно на 2 %, что связано с высокими затратами работодателей на содержание

иностранцев, ведь вместе с выплатой заработной платы им приходилось предоставлять жилье класса люкс, расширенную страховку, юридическую защиту и при необходимости оказывать помощь в переезде семьи.

Отметим, что пользу могут принести не все экспаты, а лишь модернисты, целью которых является построение новой эффективной управленческой модели, сочетающей в себе лучшие стороны европейской и российской моделей управления. Но модернисты составляют меньшую часть всех иностранных специалистов. Наибольшую долю составляют экспаты, которые преследуют цели высокого заработка или насаждения европейской модели управления без учета культурных особенностей России.

До кризиса 2014 г. большая часть высококвалифицированных иностранных специалистов приезжали в Россию из США, Великобритании, Германии и Франции [4]. В настоящее время экспаты активно уезжают из России. Согласно данным Федеральной миграционной службы РФ, с января 2014 г. по начало 2015 г. нашу страну покинули 31 % немецких и 36 % американских специалистов<sup>3</sup>. По статистике МВД, в 2018 г. в России было оформлено 130,14 тыс. разрешений на работу для иностранцев и лиц без гражданства, в том числе высококвалифицированным (28,18 тыс. человек – 21,7 %) и квалифицированным (20,15 тыс. человек – 15,4 %) специалистам<sup>4</sup>.

Данные события нельзя оценивать однозначно. С одной стороны, экспаты не находят применения своему опыту, потому что российское высокотехнологичное производство и промышленность развиваются медленно. С другой стороны, уход экспатов с рынка труда открывает дорогу отечественным специалистам.

### Привлечение экспатов в современных реалиях

В мировой экономике найм экспата считается обычной практикой. Развитые государства заинтересованы в привлечении квалифицированной рабочей силы. По оценкам экспертов, наиболее привлекательными для трудоустройства иностранных специалистов являются Китай, Таиланд, Сингапур, Канада. Самым привлекательным местом трудоустройства является Китай, т.к. его экономика сейчас на стадии подъема, возможности трудоустройства высоки, а квалифицированный труд по достоинству ценится работодателями.

В 2017 г. заметно снизилась привлекательность США и Великобритании для иностранных специалистов [5]. Причиной этого стало отношение к иностранцам, резко

<sup>1</sup> О беженцах. ФЗ от 19.02.1993 № 4528-1 // Гарант. Режим доступа: <http://base.garant.ru/10105682/> (дата обращения: 04.04.2018).

<sup>2</sup> Иммигранты // Большой юридический словарь / под ред. А. Я. Сухарева, В. Е. Крутских. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2003. Режим доступа: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/lower/14983> (дата обращения: 20.03.2018).

<sup>3</sup> Итоговый доклад о миграционной ситуации, результатах и основных направлениях деятельности Федеральной миграционной службы за 2015 год // Главное управление по вопросам миграции МВД России. Режим доступа: [https://xn--b1ab2a0a.xn--b1aew.xn--p1ai/upload/site1/document\\_file/ItoGovuu\\_doklad\\_na\\_19.02.16.pdf](https://xn--b1ab2a0a.xn--b1aew.xn--p1ai/upload/site1/document_file/ItoGovuu_doklad_na_19.02.16.pdf) (дата обращения: 20.03.2018).

<sup>4</sup> Семенова О. Ю. Миграции поставят планку квалификации // Коммерсантъ. 11.06.2019. Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/3998297> (дата обращения: 05.03.2020).

ухудшившееся после президентских выборов в Америке и референдума о членстве Британии в Евросоюзе. Такое ухудшение связано с волатильностью во внешней и внутренней политике и жизни в США, слабым фунтом и высокой инфляцией, отрицательно отразившейся и на личных финансах экспатов, в Великобритании. В российских организациях экспаты не прижились. Согласно исследованиям, на руководящих должностях работает лишь 13 % иностранных кадров<sup>5</sup>.

Наибольшее количество иностранных работников концентрируется в больших городах. В Москве трудятся около 40 % всех экспатов России, из которых 35 % – специалисты высшей квалификации, в Санкт-Петербурге доля иностранных специалистов составляет около 12 %, из них порядка 4 % – специалисты высшей категории. В Московской области сконцентрировано примерно 8 % экспатов. Другими регионами, привлекающими экспатов, являются Краснодарский, Красноярский и Приморский края, Тюменская, Ленинградская, Калужская, Свердловская, Сахалинская области. Там занято еще 23 % квалифицированных иностранных специалистов<sup>6</sup>.

Привлечение экспатов в ряде случаев рассматривалось как дань моде. В настоящее время предприниматели вполне освобождены от этого влияния. Однако в сложных ситуациях, когда предпринимателю важно верно и быстро принять решение, предпочтение отдается иностранным специалистам как более компетентным кадрам. Другой вопрос состоит в том, обосновано ли такое предпочтение. В российских экономических вузах в постсоветский период появилось новое поколение научно-педагогических кадров, способных сочетать опыт зарубежных стран и историю собственной страны. Разнообразные образовательные программы, зарубежные стажировки, привлечение к обучению иностранных специалистов позволили российским вузам готовить менеджеров, конкурирующих с западными коллегами. Но существуют страновые и методологические различия в принятии управленческих решений российскими и иностранными специалистами.

Принимая на работу экспата, работодатель должен понимать, что максимальную отдачу от работника он сможет получить только в случае грамотного выстраивания рабочего процесса, преодоления коммуникационного барьера, т. е. при успешном прохождении экспатом периода ассимиляции [6]. Для экспатов в большинстве случаев характерно выстраивание рабочего процесса с помощью четко прописанных процедур, в результате чего достижение результата сводится в единый процесс координации заданных ранее

действий. Отклонения и коррективы могут быть восприняты работником как дополнительное поручение. Все это должно оговариваться между работником и работодателем заранее, чтобы исключить недопонимание при оплате труда.

Но рабочий процесс в российских компаниях складывается несколько иным образом. Для разработки управленческих решений в отечественном менеджменте широко используется метод мозгового штурма, когда в собрании участвуют специалисты различных профилей, в отличие от западных стран, где в данный процесс вовлечены работники, непосредственно отвечающие за генерацию идей. Эти рабочие процессы значительно отличаются друг от друга, но оба доказывают свою эффективность, а значит имеют право на существование. В 2015 г. наибольшую долю квалифицированных иностранных работников в России составляли экспаты из Китая (21 %), сербские специалисты (19,5 %) и специалисты из Турции (15,8 %)<sup>7</sup>. Большая часть кадрового потока идет из стран, с которыми Россия имеет дружественные или нейтральные отношения.

Согласно данным одной из крупнейших рекрутинговых компаний *Antal*, проводившей аналитику рынка труда, удовлетворенность и мотивация экспатов местом своего трудоустройства находится на высоком уровне (табл.<sup>8</sup>).

Чтобы привлечь экспатов, в компенсационные пакеты включают различные льготы, объем которых работодатель

Табл. Степень удовлетворенности экспатов работой в российских компаниях, %

Tab. Expats' satisfaction with work in Russian companies, %

Характеристика	Полностью удовлетворен	Скорее удовлетворен	Нейтральное отношение	Скорее неудовлетворен	Полностью неудовлетворен
Работа в целом	23	53	18	6	–
Уровень вознаграждения	22	53	13	9	3
Отношения в коллективе	36	38	22	4	–
Отношения с руководством	34	35	20	9	2
Компенсационный пакет	20	45	26	5	4
Соотношение нагрузки и вознаграждения	15	39	28	16	2
Баланс между работой и личной жизнью	16	28	36	19	1

<sup>5</sup> Коновалова В. Г. Экспаты в России: дань моде или необходимость? // HR-Portal. 13.12.2012. Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/ekspaty-v-rossii-dan-mode-ili-neobhodimost> (дата обращения: 04.04.2018).

<sup>6</sup> Селина М. В. Экспаты могут помочь российской экономике // Научно-образовательный портал IQ. 21.05.2014. Режим доступа: <https://iq.hse.ru/news/177667475.html> (дата обращения: 04.04.2018).

<sup>7</sup> Экспаты на российском рынке труда // Antal Russia. Режим доступа: [https://antalrussia.ru/upload/medialibrary/365/antal\\_ekspaty-na-rossiyskom-rynke-truda\\_2017.pdf](https://antalrussia.ru/upload/medialibrary/365/antal_ekspaty-na-rossiyskom-rynke-truda_2017.pdf) (дата обращения: 04.04.2018).

<sup>8</sup> Составлено по данным исследования «Экспаты на российском рынке труда».

определяет индивидуально. Это может быть компенсация мобильной связи, расходов на автомобиль, расходов на жилье, медицинские страховки, гибкий график работы и др. Работодатели могут выплачивать вознаграждения в виде бонусов по итогам финансово-хозяйственной деятельности.

Причиной снижения удовлетворенности иностранных специалистов работой в России является также то, что работодатели стали переходить к «привязке» заработной платы не к иностранной валюте, а к российскому рублю. Если в 2015 г. доля экспатов, получающих заработную плату в российских рублях, составляла 36 %, то в 2017 г. их стало 52 % (28 % получали зарплату в евро, 12 % – в долларах США). С января 2014 г. Россию покинуло как минимум 0,5 млн граждан стран Европы, Северной Америки, Австралии и Новой Зеландии.

Можно сказать, что отъезду способствуют не только недавние экономические и политический кризисы и осложнения отношений с Западом, но и выросшая квалификация российских менеджеров. Действительно, как было замечено ранее, конкуренция со стороны российских специалистов в настоящее время является существенной, т. к. их квалификация не отстает от иностранной, а мода на экспатов прошла. Кроме того, причиной отъезда экспатов могло стать закрытие подразделений зарубежных компаний в России.

Трудности, возникающие при работе иностранных специалистов в области страхования, связаны с наличием в разных странах особенностей страховых рынков.

В настоящее время страховой бизнес США является самым большим в мире. Примерно 50 % страхового рынка развитых стран подконтрольны американским монополиям. Особенностью страхового рынка Америки является отсутствие централизованного органа управления и закона, регулирующего отношения в области страхования на общегосударственном уровне. Вместо этого в каждом штате существуют отдельные регулирующие органы и страховое законодательство, поэтому возникают различия в видах страхования, минимальном размере капитала страховой компании. Страхование в большинстве штатов является обязательным. Страховые компании Америки могут быть образованы в двух формах: а) акционерного общества; б) общества взаимного страхования.

Великобритания является одним из государств-основателей страхового дела во всем мире, ее столица на протяжении долгих лет считается мировым финансовым центром, концентрирующим на своей территории страховой бизнес крупнейших мировых компаний. Страховой рынок представлен следующими организационными структурами: а) акционерное общество; б) общество взаимного страхования; в) дружеское общество; г) отделения и представительства иностранных компаний. Деятельность страховых организаций находится под контролем Департамента торговли и промышленности – органа

государственного страхового надзора. Правила ведения бизнеса едины для всех компаний.

Страховой рынок Германии представляет собой совокупность государственного социального обеспечения и частного сектора страховых услуг. Государственное социальное страхование является обязательным для всех наемных работников. К нему относятся страхование по старости, на случай безработицы или временной утраты трудоспособности. Структура страхового бизнеса включает клиентов – физических лиц (87 %) и юридических лиц (13 %). Компании, занимающиеся страхованием, не могут заниматься иной деятельностью, однако в настоящее время наблюдается рост конкуренции между коммерческими банками и страховыми компаниями в сфере личного страхования. Страховые компании имеют организационные формы а) общества взаимного страхования; б) государственной страховой корпорации; в) акционерного общества. Государственное регулирование имеет федеральное построение.

Немецкие страховые компании имеют значительный авторитет на мировой арене. Компания *Allianz* начала свое существование еще в 1890 г. и продолжает функционировать по сей день. Она является одной из крупнейших в мире и имеет разряд системно значимой для мировой экономики. Мировую значимость имеют не только страховые, но и перестраховочные компании, к примеру *Munich Re Group*, являющаяся лидером мирового рынка перестрахования.

Такафул – исламское страхование. Первоначально цель его создания заключалась в разработке альтернативной системы страхования непосредственно для мусульман. Исламское страхование является молодым и динамично развивающимся. Во всем мире такафул в среднем распространяется на 35 % быстрее, чем традиционное страхование [7]. Исламское страхование – система, основанная на принципах взаимной помощи и добровольных взносах, предусматривающая добровольное и коллективное распределение рисков среди участников группы. Данная система несет в себе принцип взаимной ответственности. Сформированный страховой фонд служит для защиты участников от возникающих неблагоприятных событий. При возникновении страхового случая у участника такафула из средств фонда производят выплаты страхового возмещения. В случае дефицита страхового фонда участники производят дополнительные взносы. Таким образом, в исламском страховании существует солидарная ответственность участников. Операции, осуществляемые за счет средств фонда, не должны противоречить законам шариата. Все исламские страховые компании находятся под контролем наблюдательного совета, который оценивает правомерность проводимых операций в соответствии с принципами шариата. Запрещенными, согласно законам шариата, являются ростовщичество, умышленная спекуляция и страхование в азартных играх.

Страховые рынки стран различаются в институциональном, организационном, управленческом, отраслевом аспектах. Они отражают культурные традиции и исторические особенности каждой страны.

Страховой рынок России стал формироваться в 90-е гг. XX в., в период распада СССР. Это время условно можно разбить на два этапа. Первый этап – с 1991 г. до середины 1990-х гг., когда интенсивно создавались страховые организации, не было законодательных требований к квалификации руководителей, законодательная база только начинала формироваться. К середине 1990-х гг. на страховом рынке функционировало около 3 тыс. страховщиков. В основном это были мелкие компании, предлагающие небольшой ассортимент страховых услуг. Со второй половины 1990-х гг. в России начали активно распространяться различные финансовые схемы (т.н. псевдострахование), которые позволяли, используя пробелы в законодательстве, избежать налогообложения. Этот противоречивый период, с одной стороны, стимулировал спрос на экспатов, но, с другой стороны, их могли привлекать только честные страховщики, заинтересованные в реальном страховании. Приток экспатов в страховой бизнес не мог быть большим, т.к. «псевдострахование» носило массовый характер и не выполняло функции по страховой защите. Грамотные иностранные менеджеры попросту были не нужны.

Тем не менее можно привести примеры карьерного роста экспатов в России. Николаус Фрай, получивший образование в Швейцарии и Франции, работал в лондонских компаниях *McKinsey & Company*, *Acturis Ltd* на высших должностях. Впоследствии стал заместителем исполняющего обязанности генерального директора страховой компании *Tazur*, обслуживающей Бахрейн, Катар, Кувейт, Саудовскую Аравию, Оман, ОАЭ, Египет. На этой должности Н. Фрай получил опыт работы в страховом деле, основанном на законах шариата. Проработав два года на должности соруководителя департамента OPEX группы *Allianz* в Германии, в 2015 г. он был назначен генеральным директором страховой компании «Альянс Жизнь», в 2017 г. – главным управляющим директором «Росгосстраха», а в сентябре того же года – генеральным директором компании (до 2019 г.). Основными приоритетами этого периода стали внедрение современных принципов корпоративного управления, борьба с убыточностью в ОСАГО, развитие добровольных видов страхования.

Оценка привлечения экспатов в страховой бизнес позволила сделать выводы о преимуществах и недостатках такого сотрудничества [5, 8]. Среди преимуществ выделим внедрение новых технологий, бизнес-моделей, применяемых в зарубежных компаниях, передачу опыта ведения дел кадровому резерву, повышение имиджа компании, потенциально влияющего на расположение к ней иностранных партнеров, а также то, что экспаты способны стать хорошими управленцами благодаря своему умению создавать команды, рабочие группы, умению ставить четкие цели, задачи и разрабатывать стратегии.

Недостатками являются высокие затраты на оплату труда, проживание, бонусы, социальное обеспечение, содержание семьи привлеченного специалиста, невозможность адаптировать некоторые новые бизнес-модели и стратегии к нашей экономической, политической или другой среде, большие временные затраты на оформление экспатов в компанию, неполный учет особенностей, культурных традиций, степени страховой культуры населения России.

В настоящее время возможности привлечения экспатов в страховые компании ограничены особенностями развития страхового рынка России. Основные ограничения, по нашему мнению, сводятся к следующему:

1. Экспаты, как правило, привлекались для поднятия имиджа страховой компании страховщиками, которые имели честный бизнес. Широкое распространение финансовых схем, позволяющих оптимизировать налогообложение в 1990-е гг., не способствовало привлечению зарубежных менеджеров.
2. Развитые зарубежные страны специализируются на страховании жизни, где заняты специалисты высшей квалификации, обладающие знаниями актуарной математики; оценке финансовых рынков и финансовых инструментов. На российском страховом рынке долгое время преобладали краткосрочные рискованные виды страхования, которые требовали принятия иных управленческих решений. Специалисты по долгосрочному страхованию жизни были просто не востребованы.
3. Поскольку привлечение экспатов требует больших финансовых затрат, их услугами могут пользоваться в основном крупные страховщики, имеющие диверсифицированный страховой портфель. В России происходит сокращение числа страховщиков, с рынка уходят небольшие компании, но страховой бизнес все еще не может конкурировать с банками или крупными предприятиями. Немногие страховые организации могут позволить себе пригласить иностранных менеджеров.
4. В последние годы страховой рынок развивался за счет динамичного развития обязательного страхования гражданской ответственности владельцев транспортных средств (ОСАГО). Сегодня появляются новые виды обязательного страхования, например, страхование гражданской ответственности перевозчиков, владельцев опасных производственных объектов, которые увеличивают сегмент обязательного страхования на рынке. Все виды обязательного страхования имеют социальную направленность, вводятся в соответствии с федеральными законами, которые создают рамки в принятии управленческих решений, прежде всего, для иностранных менеджеров.
5. В России постоянно происходит реформирование органа страхового надзора. Изменение требований, законодательства и нормативной базы создают

внешние риски для страховщиков, с которыми иностранным менеджерам сложно бороться.

- б. Подготовка кадров в отечественных вузах, возможность российских студентов обучаться за рубежом, формирование профессорско-преподавательского состава создает конкуренцию для иностранных специалистов, которым надо адаптироваться к российскому страховому законодательству.

### Заключение

Привлечение экспатов в страховой бизнес России имеет как положительные, так и отрицательные стороны. Рост числа иностранных специалистов в 1990-е гг. был связан с потребностями в менеджерах, способных работать в условиях рыночной экономики. В настоящее время про-

исходит отток экспатов из России. Основные причины – подготовка национальных кадров и большие финансовые затраты, отличие структуры отечественного страхового рынка от зарубежных рынков, постоянное изменение страхового законодательства. Привлечение экспатов в страховую менеджмент может дать положительные результаты и преимущества для крупных многопрофильных страховщиков, однако своеобразии страховых рынков каждой страны неизменно сказывается на страховом менеджменте. Учитывая рост страхового рынка России, появление отечественных специалистов в страховом менеджменте, политическую ситуацию, ограниченные финансовые возможности российских страховщиков, можно предположить, что в ближайшее время привлечение экспатов в страховой бизнес будет сокращаться.

### Литература

1. Санжаровская Ю. В. Иностраный человеческий капитал: особенности привлечения высококвалифицированных иностранных специалистов // Экономика, статистика и информатика. Вестник УМО. 2014. № 6. С. 142–146.
2. Глущенко О. А. Экспаты в России // Иностраный язык и культура в контексте образования для устойчивого развития: междунар. сб. науч.-метод. ст. IV Междунар. науч.-практ. конф. преподавателей, магистрантов и аспирантов (Псков, 19 апреля 2019 г.) Псков, 2019. С. 164–169.
3. Михайлова А. С. Экспаты на рынке труда мегаполиса (анализ глубинных интервью) // Миграция и социально-экономическое развитие. 2016. Т. 1. № 3. С. 193–200. DOI: 10.18334/migration.1.3.38085
4. Карачаровский В. В., Ястребов Г. А. Иностранцы профессионалы в России как агенты модернизации // Общество и экономика. 2013. № 11-12. С. 149–165.
5. Петров Р. В. К вопросу о трудовых мигрантах-экспатах на российском рынке труда // ПОИСК: Политика. Обществоведение. Искусство. Социология. Культура. 2017. № 4. С. 118–126.
6. Дворянинова И. С. Экспаты на рынке трудовых ресурсов // Управление человеческими ресурсами в целях устойчивого развития: сб. мат-лов Междунар. науч.-практ. интернет-конф. (Уфа, 9–13 апреля 2018 г.) Уфа, 2018. С. 79–82.
7. Магомадова М. М. Функции такафула в современных условиях // Теория и практика общественного развития. 2015. № 16. С. 67–69.
8. Цатурова А. Р., Банкаускене О. А. Иностраный человеческий капитал: особенности привлечения иностранных высококвалифицированных специалистов // Неделя науки СПбПУ: мат-лы науч. конф. с междунар. участием (Санкт-Петербург, 19–24 ноября 2018 г.) СПб., 2018. С. 265–268.

## Expats in Russian Insurance Management\*

Olga N. Kozlova <sup>a, @</sup>; Elena A. Dolbnya <sup>a</sup>; Maria K. Vasileva <sup>a</sup>

<sup>a</sup> Kemerovo State University, Russia, Kemerovo

@ kozlova-oliy@mail.ru

Received 23.03.2020. Accepted 05.05.2020.

**Abstract:** The article considers the issues of attracting expats to Russia. They were first employed in insurance management in the 1990s. The process was connected with the formation of market relations and the need to attract qualified foreign specialists. Employing expats has several advantages, e.g. advanced business technologies, improving the image of enterprises, personnel training, etc. However, attracting expats has a number of drawbacks, such as the costs associated with remuneration, family support, and extra bonuses. Employing expats has not found wide application in insurance management, since insurance markets vary significantly in institutional and industrial aspects. The automatic transfer of foreign business technologies is limited by legislation, as well as by cultural and historical traditions of Russia. The research objective was to evaluate the activities of expats in Russia, to identify the positive and negative aspects of this phenomenon both for the expats themselves and the country that attracted them, and to justify the limitations of their involvement in insurance management. The research featured the phenomenon of expats in labor markets and their activities in the Russian insurance market. The study revealed the problems associated with the insurance market of the Russian Federation, as well as some options for attracting expats to the Russian insurance management.

**Keywords:** insurance market, insurance company, foreign worker, assimilation, foreign companies, Russian companies

**For citation:** Kozlova O. N., Dolbnya E. A., Vasileva M. K. Expats in Russian Insurance Management. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2020, 5(3): 368–374. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.21603/2500-3372-2020-5-3-368-374>

### References

1. Sanzharovskaya Ju. V. External human resources: characteristics of the involvement of highly-qualified specialist. *Ekonomika, statistika i informatika. Vestnik UMO*, 2014, (6): 142–146. (In Russ.)
2. Gluschenko O. A. Expats in Russia. *Foreign language and culture in the context of education for sustainable development: Proc. IV Intern. Sci.-Prac. Conf. teachers, undergraduates, and postgraduates*, Pskov, April 19, 2019. Pskov, 2019, 164–169. (In Russ.)
3. Mikhaylova A. S. Expats in the labor market of the megalopolis (analysis of in-depth interviews). *Migration and social development*, 2016, 1(3): 193–200. (In Russ.) DOI: 10.18334/migration.1.3.38085
4. Karacharovskiy V. V., Yastrebov G. A. Foreign professionals in Russia: the agents of modernization. *Obshchestvo i ekonomika*, 2013, (11-12): 149–165. (In Russ.)
5. Petrov R. V. To the question of labor migrants-expats in the Russian labor market. *SEARCH: Politics. Social studies. Art. Sociology. Culture: a scientific and socio-cultural journal*, 2017, (4): 118–126. (In Russ.)
6. Dvoryaninova I. S. Expatriates in the labor market. *Human resource management for sustainable development: Proc. Intern. Sci.-Prac. Internet-Conf.*, Ufa, April 9–13, 2018. Ufa, 2018, 79–82. (In Russ.)
7. Magomadova M. M. The functions of a takaful in modern conditions. *Teoria i praktika obshchestvennogo razvitiya*, 2015, (16): 67–69. (In Russ.)
8. Tsaturova A. R., Bankauskene O. A. Foreign human capital: peculiarities of attracting foreign highly qualified specialists. *Science week at St. Petersburg Polytechnic University: Proc. Sci. Conf. with Intern. participation*, St. Petersburg, November 19–24, 2018. St. Petersburg, 2018, 265–268. (In Russ.)

\* The article was written for the III All-Russian Scientific and Practical Conference "Management of organizations in the modern economy" dedicated to the 300th Anniversary of Kuzbass Exploration, topic: Digital Management Transformation.