

DAUGAVPILS UNIVERSITĀTE
SOCIĀLO ZINĀTŅU FAKULTĀTE
SOCIĀLO PĒTĪJUMU INSTITŪTS

**SOCIĀLO ZINĀTŅU
VĒSTNESIS**

SOCIAL SCIENCES BULLETIN
ВЕСТНИК СОЦИАЛЬНЫХ НАУК

2013 1 (16)

Žurnālā "Sociālo Zinātņu Vēstnesis" tiek publicēti oriģināli zinātniskie raksti sociālajās zinātnēs (socioloģijā, politikas zinātnē, ekonomikā, sociālajā psiholoģijā, tiesību zinātnē), kā arī zinātnisko pētījumu recenzijas, konferenču apskati, informācija par zinātnisko dzīvi. Redakcija pieņem rakstus latviešu, angļu un krievu valodā.

Redakcijas kolēģija

V. Meņšikovs, redakcijas kolēģijas priekšsēdētājs (Daugavpils, Latvija), D. Beresnevičiene (Šauļi, Lietuva), G. Gvadžze (Kutaisi, Gruzija), A. Ivanovs (Daugavpils, Latvija), N. Jazdanijs (Lahore, Pakistāna), E. Jermolajeva (Daugavpils, Latvija), V. Justickis (Viļņa, Lietuva), V. Kosiedovskis (Toruņa, Polija), A. Matuļonis (Viļņa, Lietuva), O. Oslands (Oslo, Norvēģija), Ž. Ozoliņa (Rīga, Latvija), S. Partyckis (Ļubļina, Polija), B. Rivža (Jelgava, Latvija), G. Sokolova (Minska, Baltkrievija), V. Speranskis (Maskava, Krievija), P. Šašvarijs (Miskolca, Ungārija), M.J. Šutena (Koviljana, Portugāle), T. Tisenkopfs (Rīga, Latvija), J. Vankeviča (Vitebska, Baltkrievija), A. Vorobjovs (Daugavpils, Latvija), V. Zahars (Daugavpils, Latvija)

Redakcija

V. Boronēna (redaktore), M. Mihailova (redaktore vietniece), A. Moziro, I. Ostrovska, A. Ruža, J. Semeņeca (sekretāre), V. Šipilova (redaktore vietniece), V. Volkovs, Z. Zeibote

Adrese

Daugavpils Universitātes Sociālo zinātņu fakultātes Sociālo pētījumu institūts,
Parādes 1, Daugavpils, LV-5400, Latvija.
Tāl. (+371)65422163 E-pasts vera.boronenko@du.lv

Izdevējs

Daugavpils Universitāte

Reģistrācijas Nr. 000702889

Reģistrācijas apliecība Nr. M 000331

Dibināts 2004. gadā

© Daugavpils Universitāte

ISSN 1691-1881

Ir iekļauts datu bāzē: / Included in the database: / Включён в базу данных:

GESIS SocioGuide

<http://www.cce-socialscience.net/journals/index.asp?stock=journals&select=Latvia&slice=1#11474>

“Social Sciences Bulletin” publishes original research papers on the problems of social sciences (sociology, political sciences, economics, social psychology, law), as well as review articles, information on conferences and scientific life. The Editorial Board accepts articles in English, Latvian, and Russian.

Editorial Board

V. Meņšikovs, Chairman of the Editorial Board (Daugavpils, Latvia), A. Aasland (Oslo, Norway), D. Beresnevičiene (Šiauliai, Lithuania), G. Gavgadze (Kutaisi, Georgia), A. Ivanovs (Daugavpils, Latvia), E. Jermolajeva (Daugavpils, Latvija), V. Justickis (Vilnius, Lithuania), W. Kosiedowski (Toruń, Poland), A. Matulionis (Vilnius, Lithuania), Ž. Ozoliņa (Riga, Latvia), S. Partycki (Lublin, Poland), B. Rivža (Jelgava, Latvia), P. Sasvari (Miskolc, Hungary), M.J. Schouten (Covilhã, Portugal), G. Sokolova (Minsk, Belarus), V. Speransky (Moscow, Russia), T. Tisenkopfs (Riga, Latvia), Y. Vankevich (Vitebsk, Belarus), A. Vorobjovs (Daugavpils, Latvia), N. Yazdani (Lahore, Pakistan), V. Zahars (Daugavpils, Latvia)

Editorial Staff

V. Boronenko (editor), M. Mihailova (associate editor), A. Mozyro, I. Ostrovska, A. Ruža, J. Semeņeca (secretary), V. Sipilova (associate editor), V. Volkovs, Z. Zeibote

Address

Institute of Social Investigations, Faculty of Social Sciences, Daugavpils University,
Parādes 1, Daugavpils, LV-5400, Latvia.
Tel. (+371)65422163 E-mail vera.boronenko@du.lv

Publisher

Daugavpils University

Registration No. 000702889
Registration certificate No. M 000331

Established in 2004

© Daugavpils University

SATURS

RAKSTI/ARTICLES/СТАТЬИ

Socioloģija/Sociology/Социология

- Karin Hilmer Pedersen, Lars Johannsen.** MISUSE, PUNISHMENT AND NEPOTISM. GENDER PERSPECTIVES ON CORRUPTION IN LATVIA 7
Ļaunprātīga izmantošana, sods un nepotisms: korupcijas dzimuma aspekts Latvijā
Злоупотребление, наказание и nepotizm: гендерный аспект коррупции в Латвии
- Арвидас Виргилиус Матулионис, Моника Фреюте-Ракаускене, Кристина Шлявайте.** МЕЖДУ ЛОКАЛЬНОЙ И ЕВРОПЕЙСКОЙ ИДЕНТИЧНОСТЬЮ: АНАЛИЗ ЭТНИЧЕСКИХ ГРУПП (РУССКИЕ, ПОЛЯКИ, БЕЛОРУСЫ) В ЛИТВЕ 18
Starp vietējo un Eiropas identitāti: etnisko grupu (krievu, poļu, baltkrievu) izpēte Lietuvā
Between the Local and European Identity: an Analysis of Ethnic Groups (Russians, Poles, and Belarusians) in Lithuania

Ekonomika/ Economics/Экономика

- Rana Zamin Abbas, Hasan Sohaib Murad, Ahmed F. Siddiqui, Muhammad Razzaq Athar.** MIRROR UP TO BENEVOLENT PATERNALISTIC LEADERSHIP (BPL): AN EXPLORATORY ACCOUNT 42
Labdarīgas paternalistiskās līderības (LPL) prakse: pētnieciskais novērtējums
Практика благотворительного патерналистского лидерства (БПЛ): исследовательская оценка
- Владимир Меньшиков, Эдуардс Ванас, Ольга Волкова.** СОВОКУПНЫЙ КАПИТАЛ, ЕГО СТРУКТУРА И ВЗАИМОСВЯЗЬ С ТРУДОВОЙ МИГРАЦИЕЙ (НА ПРИМЕРЕ ЛАТГАЛИИ) 61
Kopkapitāls, tā struktūra un kopsakarība ar darbspēka migrāciju (Latgales piemērs)
Aggregate Capital, its Structure and Interaction with Labour Migration (The Case of Latgale)

ZINĀTNISKĀ DZĪVE/SCIENTIFIC LIFE/НАУЧНАЯ ЖИЗНЬ

Konferences/Conferences/Конференции

| | |
|--|-----|
| Alina Ohotina, Vera Boroņenko. Liepājas Universitātes socioloģisko pētījumu centram – 10 gadi | 91 |
| Vera Boroņenko. Pakistan: Notes on International Conference and More | 94 |
| Вера Бороњенко. Пакистан: заметки о международной научной конференции и не только | 105 |

Realizējamie projekti/Ongoing Projects/Реализуемые проекты

| | |
|---|-----|
| Zane Zeibote, Uldis Eglītis, Ilva Rudusa, Vera Boroņenko. <i>Erasmus For Young Entrepreneurs (EYE)</i> projekts: Latvijas jaunie uzņēmēji var stažēties Eiropas uzņēmumos | 115 |
| Elena Pallares, Jonathan Borg, Catalin Amza, Akos Radoczy, Jorge Garcia. LogiCAD Project: Transfer of Best-Practice and Innovation in CAD for Logistics Stakeholders. The 2 nd Transnational Meeting of the Project's Partners at the Institute of Social Research of the Daugavpils University | 117 |

Izdotās monogrāfijas/Published Monographs/
Изданные монографии

| | |
|--|-----|
| Peter Sasvari. The Impact of Information Technology on Business Productivity: Revealing the Link between Company Size Categories and the Proliferation of Business Information Systems in Hungary | 120 |
|--|-----|

RAKSTI

SOCIOLOĢIJA

Karin Hilmer Pedersen, Lars Johannsen

MISUSE, PUNISHMENT AND NEPOTISM. GENDER PERSPECTIVES ON CORRUPTION IN LATVIA

In global context international organizations like World Bank, UNDP and UNIFEM have begun to recommend that women should increasingly constitute a growing share of the civil service. This recommendation is an expansion of the positive discrimination position to increase gender equality rooted in the belief that women are morally superior to men, that is, are less inclined to accept corruption. Thus in societies characterized by systemic corruption gender based recruitment promises perhaps not a quick fix but at least a supplement to other anti-corruption efforts. Given the prevalence of corruption in Latvia this paper questions is Latvian female civil servants really are morally superior to their male colleagues, or are the differences in attitudes towards corruption, punishment and nepotism an artefact of a socio-economic gender gap? Based on a survey of 500 Latvian civil servants, it is found that Latvian women do perceive corruption to be more widespread than men but are less inclined to support increased penalties for civil servants and firms caught in the act. These results are indicators of a socio-economic gender gap. However, corruption is particular inherently difficult to research when respondents are asked about their own activities. Knowing that these activities are immoral if not outright illegal respondents are likely to 'colour' their answers. Therefore the present research capitalizes on the later years methodological developments by, for the first time, introducing the list experiment to the study of nepotism in surveys. Holding one group of respondents constant and only vary the list of answers slightly for the remaining respondents it is possible – without the respondents knowing this – to trace the prevalence of nepotism among Latvian civil servant. Using this technique no differences between the genders with respect to nepotism were found. In turn, the upbeat positive story is that Latvian civil servants espouse values that underpin modern administrative thought. The paper does not discuss positive discrimination as such but given the find that women are not morally superior to men this argument should not be used in the affirmative for a change in recruitment policies to the civil service.

Key words: Latvia, gender, corruption, nepotism, punishment, positive discrimination.

Ļaunprātīga izmantošana, sods un nepotisms: korupcijas dzimuma aspekts Latvijā

Tādas starptautiskas organizācijas, kā Pasaules banka, Apvienoto Nāciju Attīstības programma (UNDP) un Apvienoto Nāciju Attīstības fonds sievietēm (UNIFEM) globālā kontekstā ir uzsākušas rekomendēt sieviešu skaita palielināšanu ierēdniecībā. Šī rekomendācija liecina par labu pozitīvai dzimuma diskriminācijai, kas balstīta uz pārlicību, ka sievietes ir morāli

pārākas par vīriešiem, t.i. mazāk tiecas attaisnot korupciju. Tādēļ, sabiedrībā, kurām raksturīga sistēmiska korupcija, uz dzimumu orientēta darbā pieņemšanas politika varētu būt nevis risinājums, bet vismaz papildus pretkorupcijas instruments. Ņemot vērā korupcijas izplatību Latvijā, šajā rakstā iztirzāts, vai Latvijas sieviešu dzimtas ierēdnes ir patiešām morāli pārākas par saviem vīriešu kolēģiem, vai nu atšķirības attieksmē pret korupciju, sodu un nepotismu ir sociāli ekonomisko atšķirību starp dzimumiem artefakts? Pamatojoties uz 500 Latvijas ierēdņu aptauju, tika atklāts, ka sievietes biežāk nekā vīrieši uzskata, ka korupcija Latvijā ir izplatīta, bet mazāk tendētas atbalstīt lielākus sodus ierēdņiem un uzņēmumiem, kas pieķertas nodarījumā. Šie rezultāti liecina par sociāli ekonomiskajām atšķirībām starp dzimumiem. Toties, korupciju ir īpaši sarežģīti pētīt, kad respondentiem tiek jautāts par viņu pašu aktivitātēm. Apzinoties, ka korupcijas nodarījumi ir netikumīgi, ja ne pilnībā nelikumīgi, respondenti mēģina “izpušķot” savas atbildes. Līdz ar to šajā pētījumā izmantota pēdējo gadu metodoloģiskā izstrādne, pirmo reizi pielietojot saraksta eksperimentu (*list experiment*) nepotisma izpētē. Pieņemot vienu respondentu grupu par kontroles grupu un tikai nedaudz mainot jautājumu sarakstu pārējiem respondentiem, iespējams, respondentiem neapzinot, sekot Latvijas ierēdņu attieksmei pret nepotismu. Pielietojot šo tehniku, Latvijā netika atklātas atšķirības starp dzimumiem attieksmē pret nepotismu. Savukārt, optimistiski pozitīvs moments ir tas, ka Latvijas ierēdņi atbalsta vērtības, kas ir pamatā modernai administratīvai domāšanai. Šajā rakstā netiek apspriesta pozitīvā diskriminācija pati par sevi, bet, ņemot vērā autoru atklājumu, ka sievietes nav morāli pārākas par vīriešiem, šo argumentu nevajadzētu pielietot kā pamatu izmaiņām ierēdniecības darbā pieņemšanas politikā.

Atslēgas vārdi: Latvija, dzimums, korupcija, nepotisms, sods, pozitīvā diskriminācija.

Злоупотребление, наказание и nepotизм: гендерный аспект коррупции в Латвии

В глобальном контексте международные организации, такие как Всемирный Банк, ООН и «ООН Женщинам» начинают рекомендовать увеличение количества женщин в гражданских службах. Такие рекомендации свидетельствуют в пользу позитивной гендерной дискриминации, основанной на уверенности в том, что женщины морально превосходят мужчин, т.е. менее склонны оправдывать коррупцию. В обществах, для которых характерна системная коррупция, гендерно-ориентированная кадровая политика не обещает быть широко реализованной, но, по крайней мере, может стать дополнительным антикоррупционным инструментом. Признавая факт распространённости коррупции в Латвии, авторы статьи ставят перед собой задачу выяснить, действительно ли латвийские женщины-чиновницы морально превосходят своих коллег-мужчин или различия в отношении к коррупции, наказанию и nepotизму являются лишь артефактом социально-экономического гендерного разрыва? На основании данных эмпирического исследования 500 латвийских чиновников удалось выяснить, что латвийские женщины чаще, чем мужчины считают коррупцию в Латвии распространённым явлением, но в то же время женщины менее склонны поддерживать ужесточение наказания за доказанные злоупотребления для чиновников и частных фирм. Эти результаты являются показателем социально-экономических гендерных различий. Но особую сложность для исследователей представляет ситуация, когда у респондентов необходимо спросить об их собственных коррупционных действиях. Осознавая аморальность или даже преступность таких действий, респонденты склонны приукрашивать свои ответы. В данном исследовании используется методическая разработка последних лет — списковой эксперимент (*list experiment*), которая впервые применена для изучения nepotизма. Приняв одну группу респондентов в качестве контрольной, и незначительно изменив для другой лишь список утверждений, удалось — без осознания этого самими респондентами — выявить доминанту отношения к nepotизму в среде латвийских чиновников. Применение данной методики не обнаружило статисти-

чески значимых гендерных различий по отношению к непотизму. Наоборот, удалось выявить позитивный момент в установках латвийских чиновников, свидетельствующий об их современном административном мышлении. Авторы статьи не задавались целью осуждать позитивную дискриминацию как таковую, но выяснив, что женщины морально не превосходят мужчин, имеют основание утверждать, что аргумент «неравной моральности» не должен использоваться для обоснования дискриминации в кадровой политике чиновничества.

Ключевые слова: Латвия, гендер, коррупция, непотизм, наказание, позитивная дискриминация.

Introduction

Corruption is a burning issue and a quite common practice in Latvia. This is not to argue that Latvians condone corruption, but corrupt practices are widespread according to international surveys, and issues of corruption have at times shocked the political system – not least because the issue can be used as a political vehicle against opponents or to secure a political platform for a political entrepreneur in an upcoming election (Pedersen, Johannsen 2012).

International attention to the costs and combat of corruption increased in the late 1990s to constitute a powerful discourse placing anti-corruption policies at the centre of policy development in a number of international organizations such as the European Union, OECD, Council of Europe and the UN (McCoy 2001). Institutions such as Anti-Corruption Agencies were soon established in a number of countries, including Latvia (Johannsen, Pedersen 2011). Less known is perhaps that international donor agencies tapped research into the gender aspects of corruption. This research resulted in policy advice to increase female participation in politics and administration because women could be an effective force for good government (World Bank. Cited in Goetz 2007).

One train of research had found support for the advice in cross-sectional analyses demonstrating that the percentage of women in the labor force and in parliaments decreases the level of corruption (Dollar et al. 2001). This was followed by a study based on the World Value Survey finding that significantly higher proportions of women than men find corruption unjustifiable (Swamy et al. 2001). That women should be the fairer sex seemed like a quick-fix to break pervasive corruption, which is illustrated by an example in Goetz (Goetz 2007) from Lima where an all-female motorcycle force of traffic police were trained. Quote Commander Motoya: women are more honest and morally firm (cited in Goetz 2007). However, the research and policy advice were soon to be criticized – not for the intrinsic value of promoting gender equality in itself but because the moral gender dimension was seen as an artefact of the gender gap itself.

Re-examining evidence, Sung (Sung 2003) argues that the gender effect on corruption disappears once it is controlled for the context of liberal democracy. According to Sung (Sung 2003), the issue is not a fairer sex but a fairer system. In a similar vein, Goetz (Goetz 2007) argues that gender differences can by and large be explained by male dominance within the realm of networks and leadership positions rather than

the gender itself. Moreover, while a joint report by UNDP and UNIFEM demonstrates that women are disproportionately affected, i.e. victims of corruption, the report is somewhat inconclusive on the gender propensity to take bribes (Hossain et al. 2010). This is corroborated by Chaudhuri (Chaudhuri 2012), who reviews the literature and the broad range of social science experiments conducted. Chaudhuri observes that while the evidence is indeed inconclusive, no study has found that men should be less corruptible than women. Thus, it may be safer to employ on the side of err and promote female participation in public life.

The majority of studies on gender and corruption have been conducted in developing countries highlighting modernization aspects such as non-secularization or the traditional role that women play with respect to family care – and, hence, why women are more vulnerable to street-level corruption. While corruption is not novel to post-communist societies, little systematic evidence, except for Swamy et al.'s (Swamy et al. 2001) analysis of corruption in firms in Georgia, has been brought forward in the gender debate. Here, it is argued that if the gender gap is linked to modernization, analyses of post-communist societies can enrich the study because of the communist development model emphasizing secularization and gender equality. Most studies on gender and corruption have either been experiments, general surveys or cross-sectional macro-analyses. To our knowledge, no one has conducted surveys among public officials, i.e. the very people who either initiate or participate in corrupt contracting.

This note reopens the “gender gap” hypothesis with respect to corruption challenging that women, is the fairer sex. The analysis is based on a survey questioning the “gender gap” and covering 500 Latvian civil servants (1). The discussion is constructed in four waves. First, the issue of corruption is situated in the Latvian context. Second, men and women’s perceptions of how widespread corruption is are contrasted. Third, it is questioned if there are gender differences in the policy recommendations to increase punishment for participation in bribery. Finally, testing the reproduction thesis, gender-specific positions on nepotism are revealed through an experimental design. In conclusion, men and women do have different perceptions and attitudes when it comes to corruption and punishment, which is, however, not to say that men are more or less corruptible than women. Moreover, the good news is that Latvian civil servants uniformly reject nepotism in the employment for the civil service.

Corruption in the Latvian context

It is well known that international surveys such as the Transparency International’s Corruption Perception Index (CPI) and the World Bank’s Control of Corruption Index (CCI) have again and again placed Latvia in the upper middle of countries being exposed to lasting corruption. Also in the domestic arena, there are numerous examples of corruption alerts and politicization of the issue. One example is the then president Vaire Vike-Freiberga, who in 2007 in her speech to the Saeima referred to the widespread opinion that ‘the Saeima should be dismissed because a heavy pall of suspicion hangs over it regarding the long-term bribery of parliamentary deputies and political

parties with significant sums of money' thus urging the State Prosecutor's Office to take proper action as well as the Political Parties themselves to consider and evaluate their sources of funding (Vike-Freiberga, 2007). In the same year, the presidential election of Valdis Zatlers became dominated by accusations that he had accepted "donations" or "gratuity money" from patients. Found not guilty, Zatlers used the presidency to lambast parliament for corruption. Defeated in the parliamentary vote for re-election in 2011, Zatlers built a new political career and party (Reform Party) running for Parliament on an anti-corruption platform. Moreover, in the same year and just one month prior to the present survey (May 2011), the Latvian anti-corruption agency (Korupcijas apkarošanas un novēršanas birojs, KNAB) opened corruption cases against more than 40 widely known politicians such as Andris Šķēle, Ainārs Šlesers and mayor of Ventspils, Aivars Lembergs (2).

This context is important as it lends credit to the assumption that the respondents are relatively familiar with corruption and the political use of corruption allegations in Latvia. Following the practices of other surveys tapping into the perception of corruption, the question in our survey was framed as "misuse". A reasonable critique against using this word is that it conceptually stretches corruption proper as "misuse" does not necessarily imply corruption. In order to test the connotation of "misuse" a split ballot was used, where approximately a half of respondents were asked to which extent they agree that the misuse of a public position takes place in Latvia, disregarding the latest corruption scandals. By invoking both connotations in the same question, respondents were guided to consider "misuse" as something related to corruption. A second group was only given the standard question, "do you agree that misuse of public position takes place in Latvia?" Because the distribution of the answers to the two questions does not differ substantially, it is implied that "misuse" is synonymous with "corruption", making it safe to collapse them in the following analysis looking into a possible gender difference.

Women believe corruption to be more widespread than men

More women than men find that corruption is widespread. In general, Table 1 reveals that Latvian civil servants agree that misuse of public position takes place in Latvia. This is hardly surprising given the above explained context. It is perhaps more surprising that 15.9 percent (2.6 + 13.3) disagree with the statement that misuse takes place. It is, however, more interesting those men and women differ in how common they find misuse. Men tend to disagree more on the subject than women (19.1 percent against 12.8 percent). At the other end of the table, those agreeing that misuse take place show a similar tendency. Women find misuse more characteristic than men (47.2 percent agreeing against 37.0 percent). These gender differences can be interpreted as women being less accepting of misuse, but is also evidence of the proposition that women encounter misuse more often in their daily routines because they have the caring responsibilities. To take this issue a step further, it is questioned if the gender difference is also reflected in attitudes towards society's recommended reaction against wrongdoing.

Table 1

**Do you agree or disagree that misuse of public position takes place in Latvia?
in 2011, in %**

| | Disagree | Somewhat disagree | Somewhat agree | Agree | Total |
|-------|----------|-------------------|----------------|-------|-------|
| Man | 2.8 | 17.1 | 43.1 | 37.0 | 100 |
| Women | 2.5 | 10.3 | 40.1 | 47.2 | 100 |
| Total | 2.6 | 13.3 | 41.4 | 42.8 | 100 |

Notes: N=500, of which 2 have answered “do not know” Man=216, Women=282, Gamma=0,196, p=0,00. Recoded from an original Likert’s scale of 1 to 7 (1=Disagree, 2+3=Somewhat disagree, 4+5=Somewhat agree and 6+7=Agree). Mean differences between men and women are significant at the 0.001 level.

Source: elaborated by the authors

Is increased punishment the right solution to corruption?

Attitudes towards penalties is gender specific according to the literature (for a review, see Soot 2013). In contrast to men, women tend to be more compassionate with the criminal and, accordingly, prefer softer solutions than punishment. In a comparative study on perceptions of anti-corruption instruments, we find that women’s perceptions do indeed differ from men’s (Johannsen, Pedersen 2012). The study distinguishes between increasing discouragement (punishment), detection (investigation rights and reverse burden of proof) and awareness (education and courses of ethics) and shows that women simply want more of everything compared to men. This leaves the question open if women also differ when it comes to attitudes towards punishment. According to the criminologist literature, it is assumed that with respect to criminal offences and justice, men are more concerned about rights while women stress responsiveness and caring (Gilligan 1983). Gilligan argues that women (generally) are socialized into an “ethics of care”. Accordingly, it is expected that women are less inclined to punish offenders while stressing moral persuasion. The survey uses a split questionnaire differentiating attitudes towards punishment as recommendable or efficient. Because Gilligan argues that the gender gap is reflected in ethical considerations, the following focuses on which instruments are found proper, e.g. recommendable.

Corruption is a consensual crime, i.e. it involves both civil servants receiving an advantage in exchange for favours that they control and private persons (or firms) seeking the favour in exchange for the bribe. In the search for efficient anti-corruption policies, a change of focus from the public employee to the private briber has been suggested either in the form of incriminating the private person or firm or even rewarding them for whistle-blowing. Neither of these steps towards strengthening anti-corruption efforts has to our knowledge been taken. Nevertheless, it is relevant in this debate to question attitudes towards increased punishment for the civil servants and their private counterparts.

Table 2 reveals that a great majority recommends increased punishment for civil servants. This is impressive because the respondents are civil servants themselves. One

possible explanation is that our respondents find less misuse in their own organization (Johannsen, Pedersen 2012). Thus, demanding a stricter attitude towards misconduct among civil servants would presumably not influence their nearest colleagues. When Table 3 depicting the corresponding recommendation for penalizing private persons and firms is compared with Table 2, it becomes evident that there is strong resonance for “law-and-order” campaigns among Latvian civil servants.

Table 2

Recommendation of increased punishment for civil servants when corruption is revealed and sentenced, in 2011, in %

| | Disagree | Somewhat disagree | Somewhat agree | Agree | Total |
|-------|----------|-------------------|----------------|-------|-------|
| Men | 0.0 | 4.6 | 18.3 | 77.0 | 100.0 |
| Women | 2.2 | 5.8 | 19.4 | 72.7 | 100.0 |
| Total | 1.2 | 5.2 | 19.0 | 74.6 | 100.0 |

Notes: N=250. Men=110, Women=140. Likert’s scale of 1 to 7 (1=Do not recommend, 7=definitely recommend). Recoded from an original Likert’s scale of 1 to 7 (1=Disagree, 2+3=Somewhat disagree, 4+5=Somewhat agree and 6+7=Agree). Mean differences between men and women are significant at the 0.001 level.

Source: elaborated by the authors

Turning to gender differences, men tend to be stricter since they choose to recommend harder punishment more frequently than their female colleagues. It is also noticeable that only female officials disagree with recommended increased punishment for civil servants. This finding is in line with Gilligan’s (Gilligan 1983) general expectation of differences in men and women’s attitudes towards punishment.

Table 3

Recommendation of increased punishment for private persons and firms engaged in corruption, in 2011, in %

| | Disagree | Somewhat disagree | Somewhat agree | Agree | Total |
|-------|----------|-------------------|----------------|-------|-------|
| Men | 0.9 | 3.6 | 22.1 | 73.4 | 100.0 |
| Women | 2.2 | 9.0 | 18.1 | 71.8 | 100.0 |
| Total | 1.6 | 6.0 | 19.9 | 72.4 | 100.0 |

Notes: N= 250, of which 3 have answered ‘Do not know’. Men=109, Women=138. Likert’s scale of 1 to 7 (1=Do not recommend, 7=definitely recommend). Recoded from an original Likert’s scale of 1 to 7 (1=Disagree, 2+3=Somewhat disagree, 4+5=Somewhat agree and 6+7=Agree). Mean differences between men and women are significant at the 0.001 level.

Source: elaborated by the authors

Attitudes towards increased punishment for private persons and firms (see Table 3) follow a similar pattern. Women are less inclined to support increased punishment than their male colleagues. However, the distribution differs somewhat with one telling

difference. Significantly more women than men “somewhat disagree” or “disagree” that punishing the private person or firm is recommendable (11.2 percent vs. 4.5 percent). Although speculative of nature, this may be related to women as the main responsible of the household for contacts between public authorities and family needs (kindergartens, schools and the health care system). Thus, women may more often than men find themselves in a situation where offering a small payment is necessary for receiving trivial services from the authorities even though they are entitled to the services in the first place. If being right on this assumption, it may be expected that a similar gender gap exist when it comes to women’s attitudes towards mixing their public duties as civil servants and their family concerns as mothers. The next section pursues this aspect.

Do women favour nepotism in public administration?

It is argued that nepotism is a less problematic form of misuse (Tullock 1980). The argument relies on a transaction cost analysis in hiring a person. In finding the “right” person to the job, relying on family and/or networks involves far less costs than do inspection of unknown applicants (Lambsdorff 2007) However, hiring one’s own may not be hiring the best, and it certainly goes against the meritocratic principle upon which modern administration is built. Thus, in the public interest, civil servants should be reluctant to hire family members even though they may be qualified. Pursuing the gender gap, women’s acceptance of nepotism would indicate that even if women are stricter towards corruption, this is strongly related to their sense of responsibility for family and kin.

The survey traces nepotism through a list-experimental design on experimental designs (Prior 2009). The respondents are randomly divided in two groups and asked to say how many – not which – of a number of statements that they find incorrect. The first group are asked about four statements and the second is asked about the same four statements and one extra treatment statement – five statements in total. Observing the mean differences between the two groups, it is thus possible to single out how many reacted to the treatment item. In the nepotism experiment, the treatment statement is as follows: ‘employing a son even if he is qualified’. The experiment avoids the risk that employing an unqualified person may in any case be unacceptable while employing a qualified son could be acceptable but nevertheless problematic. The other statements were identical and connected to the theme of misuse. The statements were as follows: “receiving a box of chocolate from a client”, “receiving expensive wines from a client”, “receiving concert tickets from a client” and “receiving an envelope of money from a client”.

Table 4 reveals that the control group – those who were given only four statements – in general find three out of the four incorrect. It is not possible to know which of the statements they do not accept, but as the amount of money involved increases from each statement to the next, it is possible to conclude that Latvian civil servants would accept a box of chocolate as gratitude.

Table 4

Do you find it incorrect to employ your son even if qualified?
List experiment about nepotism. Mean control and treatment group, in 2011

| | Control | Treatment |
|-------|------------|------------|
| Men | 3.08 (107) | 4.13 (110) |
| Women | 3.13 (143) | 4.10 (140) |

Note: N in parenthesis. Scale is 0 to 4 for the control group. Scale is 0 to 5 for the treated group. Mean differences between the control and treatment groups are statistically significant at the 0.001 level.

Source: elaborated by the authors

Looking at the treatment group, the numerical mean is almost exactly one above the mean in the control group. This implies that the respondents find it incorrect to employ one's son even if qualified. The experiment also reveals that when it comes to nepotism, there are in fact no differences between the attitudes of men and women. The mean differences between the treatment group and control group are significant, but differences between men and women in the control and treatment groups, respectively, are not significant. Thus, the hypothesis that women soften their view on corruption in relation to securing their offspring is not substantiated in these data. While it should be noted that this result may still be an artefact of women's position in society since men hold higher positions with responsibilities of hiring (and firing) than women, the results are also strikingly positive for the civil service profession in Latvia. Although the scope of the numerical mean difference is not tested for statistical significance, the result implies that virtually all Latvian civil servants reject nepotism.

Conclusion

The literature and numerous experiments are somewhat inclusive as to whether a gender gap exists in relation to corruption. However, no studies have found that men should be less corruptible than women. Explanations range from women being morally superior to men to rooting the difference in the social-economic construct, i.e. that women are either not in a position to exploit public power or have been socialized into a reproductive and caring role. As a majority of the studies have been conducted in highly corrupt, non-secular societies, a Latvian probe is useful. Here, corruption is widespread but society predominantly secular.

Against the survey of 500 Latvian civil servants, some gender specific differences are found. Women perceive corruption to be more widespread than men and are less inclined to support increased penalties for both civil servants and private firms caught in the act. These results lend credit to the thesis that women are more frequently victims of street-level corruption encountered in their daily caring responsibilities. However, in a more direct test posing questions in a list-experiment designed to reveal preferences for nepotism no differences between men and women can be found. This is perhaps

the most important result. Given that virtually all men and women reject nepotism, there is evidence of a shared consensus underpinning values of modern administrative thought.

(1) The survey was carried out by the authors with assistance from TNC-Gallup International Denmark and national Gallup offices in Estonia, Latvia and Lithuania. The research was made possible by The Danish Research Council grant no. 10-080446.

(2) We are grateful to Ilze Balcere and Agneta Vitola for drawing our attention to this specific fact of Latvian politics.

References

- Chaudhuri A. (2012) Chapter 2 Gender and Corruption: A survey of the Experimental Evidence. D. Serra and L. Watchekon (eds.) *New Advances in Experimental Research on Corruption (Research in Experimental Economics, Volume 15)*. Emerald Group Publishing Limited, pp. 13–49.
- Dollar D., R. Fisman, R. Gatti (2001) Are women really the “fairer” sex? Corruption and women in government. *Journal of Economic Behaviour & Organization*, 46 (4), pp. 423–29.
- Gilligan C. (1983) *In a different voice, psychological theory and women’s development*. Cambridge, Mass: Harvard University Press
- Goetz A.M. (2007) Political Cleaners: Women as the New Anti-Corruption? *Development and Change*, 38 (1), pp. 87–105.
- Hossain N., Musembi C.N., Hughes J. (under commission to UNDP and UNIFEM) (2010) Corruption, Accountability and Gender: Understanding the Connections. *Primers in Gender and Democratic Accountability*, No. 5.
- Johannsen L., Pedersen K.H. (2012) How to Combat Corruption: Assessing Anti-Corruption Measures from a Civil Servant’s Perspective. *Halduskultuur – Administrative Culture*, 13 (2), pp. 130–46.
- Johannsen L., Pedersen K.H. (2011) The institutional roots of anti-corruption policies – comparing the three Baltic states. *Journal of Baltic Studies*, 42 (3), pp. 329–46.
- Lambsdorff J.G. (2007) *The Institutional Economics of Corruption and Reform. Theory, Evidence, and Policy*. Cambridge UP.
- McCoy J. L., Heckel H. (2001) The Emergence of a Global Anti-corruption Norm. *International Politics*, 38 (1), pp. 65–90.
- Pedersen K.H., Johannsen L. (2012) Korrupsion: strategisk politik og nationsopbygning: En sammenlignende analyse af baltiske presidents taler mellem 1998–2009. *Nordisk Oestforum*, Vol. 26, No. 1, pp. 53–74.
- Prior M. (2009) Improving Media Effects Research through Better Measurements of News Exposure. *The Journal of Politics*, 71(3), pp. 893–908.
- Soot M.-L. (forthcoming 2013). Trust and Punitive Attitudes. *Crime, Law and Social Change*, 32 pages.
- Swamy A., Knack S., Lee Y., Azfar O. (2001) Gender and Corruption. *Journal of Development Studies*, 64 (1), pp. 25–55.
- Sung H.-E. (2003) Fairer sex or fairer system? Gender and corruption revisited. *Social Forces*, 82 (2), pp. 703–23.

Transparency International (2011) *Corruption Perceptions Index 2011*. Available: <http://cpi.transparency.org/cpi2011/results/> (accessed 02.11.2012).

Tullock G. (1980) Efficient Rent Seeking. *Toward a Theory of the Rent-Seeking Society*, J.M. Buchanan (ed.), R.D. Tollison and G. Tullock. Texas A&M UP.

Vike-Freiberga V. (2007) *Address of the State President at the Parliament 21.06.2007*. Available: http://www.president.lv/pk/content/?art_id=11255 (accessed 02.11.2012).

World Bank (2001) *Engendering Development through Gender Equality in Rights, Resources and Voice*. Oxford: Oxford University Press.

**Арвидас Виргилиус Матулионис, Моника Фреюте-Ракаускене,
Кристина Шлявайте**

МЕЖДУ ЛОКАЛЬНОЙ И ЕВРОПЕЙСКОЙ ИДЕНТИЧНОСТЬЮ: АНАЛИЗ ЭТНИЧЕСКИХ ГРУПП (РУССКИЕ, ПОЛЯКИ, БЕЛОРУСЫ) В ЛИТВЕ

В статье анализируются некоторые данные, полученные в Литве в рамках международного исследовательского проекта ENRI-East (“Взаимодействие европейской, национальной и региональной идентичностей: нации между государствами вдоль новых восточных границ Европейского Союза”, www.enri-east.net), который был реализован в 2008–2011 годах консорциумом 11 команд научных институтов Англии, Словакии, Австрии, Польши, Беларуси, Украины, Венгрии, Германии и Литвы. Проект координировался IHS-Vienna (Институт социально-экономических и политических исследований) и финансировался в рамках Седьмой программы Европейского Союза FP7-SSH (грант № 217227). В статье представлены результаты качественных исследований, проведенных в рамках проекта среди белорусов, поляков и русских в Литве, то есть между этническими группами, которые проживают рядом с границей своей исторической родины. Качественные биографические углубленные интервью были проведены в соответствии с методикой, разработанной командой проекта ENRI-East. В каждой этнической группе (белорусы, поляки, русские) были проведены 12 интервью с представителями трех поколений – представители молодого поколения (от 16 до 22 лет), представители среднего поколения (от 35 до 50 лет) и представители старшего поколения (от 65 лет и старше). Большинство интервью проводились на русском языке. Информанты русской и белорусской национальностей в основном были из города Вильнюса. Информанты-поляки интервьюировались в Вильнюсе и Вильнюсском регионе. Интервью проводились в июле-августе 2010 года. Основными критериями отбора информантов являлись их возрастная группа (поколение), пол и идентификация с определенной этнической группой. В статье авторы обсуждают, как информанты формируют свою идентичность с Литвой, исторической родиной (Россия, Польша, Беларусь) и Европой или Европейским Союзом. Качественное исследование показало, что для информантов всех поколений идентификация с местностью, городом (Вильнюсом) и страной проживания (Литвой) более важна, чем с Европой или Европейским Союзом. Тем не менее, большинство информантов всех поколений идентифицируют себя также и с Европой или Европейским Союзом. Информанты молодого поколения всех этнических групп выражают большой энтузиазм и более позитивно настроены в отношении интеграции Литвы в Европейский Союз.

Ключевые слова: этническая принадлежность, Европейский Союз, локальная и европейская идентичность.

Starp vietējo un Eiropas identitāti: etnisko grupu (krievu, poļu, baltkrievu) izpēte Lietuvā

Raksta autori analizē dažus datus no starptautiskā pētnieciskā projekta ENRI-East (“Eiropas, nacionālās un reģionālās identitātes mijiedarbība: nācījas starp valstīm gar jaunajām austrumu Eiropas Savienības robežām”, www.enri-east.net), kuru realizēja Lietuvā 2008.–2011. gados 11 zinātnisko institūtu no Anglijas, Slovākijas, Austrijas, Polijas, Baltkrievijas, Ukrainas, Ungārijas, Vācijas un Lietuvas komandu konsorcijs. Projektu koordinēja Vīnes kvalifikācijas paaugstināšanas institūta Eirāzijas salīdzinošo pētījumu un aptauju centrs, un tas tika finansēts no Eiropas Savienības 7. ietvarprogrammas FP7-SSH (grants Nr. 217227). Rakstā tiek prezentēti

kvalitatīvo pētījumu rezultāti, kurus, projekta ietvaros, autori ieguva Lietuvā, pētot baltkrievus, poļus un krievus, t.i. tajās etniskajās grupās, kuras apmetās tuvu savas vēsturiskās dzimtenes robežām. Kvalitatīvas biogrāfiskās dziļās intervijas tika veiktas atbilstoši metodiskajiem norādījumiem, ko izstrādāja projekta ENRI-East komanda. Katrā etniskajā grupā (baltkrievi, poļi, krievi) tika veiktas 12 intervijas ar trīs paaudžu pārstāvjiem – jaunās paaudzes pārstāvji (no 16 līdz 22 gadiem), vidējās paaudzes pārstāvji (no 35 līdz 50 gadiem) un vecākās paaudzes pārstāvji (65 gadi un vecāki). Lielākā daļa interviju veikta krievu valodā. Krievu un baltkrievu pētāmie galvenokārt bija no Viļņas pilsētas. Poļu respondenti tika intervēti Viļņas pilsētā un Viļņas reģionā. Intervijas veiktas 2010. gada jūlijā un augustā. Intervējamo atlases pamatkritēriji bija viņu vecuma grupa (paaudze), dzimums un identifikācija ar noteiktu etnisko grupu. Raksta autori novērtē, kā pētāmie veido savu identitāti ar Lietuvu, vēsturisko dzimteni (Krieviju, Poliju, Baltkrieviju) un Eiropu vai Eiropas Savienību. Kvalitatīva pētījuma rezultāti parādīja, ka visu paaudžu respondentiem identifikācija ar dzīves vietu, pilsētu un valsti, kurā viņi dzīvo (Viļņu un Lietuvu), ir nozīmīgāka nekā identifikācija ar Eiropu vai Eiropas Savienību. Tomēr lielākajai daļai visu paaudžu pētāmi ir raksturīga identitāte arī ar Eiropu un Eiropas Savienību. Visi jaunās paaudzes respondenti visās etniskajās grupās ir vairāk pozitīvi noskaņoti attiecībā uz Lietuvas integrāciju Eiropas Savienībā.

Atslēgas vārdi: etniskā piederība, Eiropas Savienība, lokālā un Eiropas identitāte.

Between the local and European identity: an analysis of ethnic groups (Russians, Poles, and Belarusians) in Lithuania

The paper overviews and analyses some data collected in Lithuania in the framework of the international research project ENRI-East (“Interplay of European, National and Regional Identities: Nations Between the States Along the New Eastern Borders of the European Union”, www.enri-east.net) in 2008–2011 by a consortium of 11 teams of scientific institutes of England, Slovakia, Austria, Poland, Belarus, Ukraine, Hungary, Germany and Lithuania. The project was coordinated by the *Center for Comparative Eurasia Studies and Surveys (CEASS-Center)* of the Institute for Advanced Studies in Vienna (IHS-Vienna) and primarily funded by the European Union’s Seventh framework Programme under an FP7-SSH Grant Agreement #217227. This paper is mainly based on results of qualitative research conducted in the framework of the project among Belarusians, Poles and Russians in Lithuania, i.e. ethnic groups settled next to the borders with their historical homelands. The qualitative biographical in-depth interviews were conducted in accordance to the methodological guidelines developed by ENRI-EAST team. In each ethnic group (Belarusians, Poles, Russians) 12 interviews were conducted with members of three generations (young (from 16 till 22), middle (from 35 till 50) and older generation (from 65 and older)). The majority of interviews were conducted in Russian language. The Russian and Belarusian informants are mainly from Vilnius city. The informants from Polish group were interviewed in Vilnius city and Vilnius region. The interviews were conducted in July-August of 2010. The main criteria for selection of informants is their age group (generation), gender and identification with particular ethnic group. In the paper the authors discuss how informants construct their identities with Lithuania, historical homelands (Russia, Poland or Belarus) and Europe or EU. The qualitative research revealed that for informants of all generations identification with the locality, city (Vilnius), country of residence (Lithuania) is more important than with Europe or EU. Nevertheless, the identity with Europe or EU is built by most of informants of all generations. The informants of younger generation of all ethnic groups express more enthusiasm and are more positive regarding Lithuania’s integration into the EU.

Key words: ethnicity, European Union, local and European identity.

В этой статье анализируются данные, собранные во время проведения международного научного проекта ENRI-East (Interplay of European, National and Regional Identities: Nations between the States Along the New Eastern Borders of the European Union) (1). В ходе проекта в Литве были проведены количественные и качественные опросы трех этнических групп – русских, поляков и белорусов. Авторы данной статьи анализируют некоторые элементы этнической общности с целью найти ответы на следующие вопросы: каковы преобладающие взгляды на Европейский союз (ЕС) и членство Литвы в ЕС? Отождествляют ли они себя с Европой, Европейским союзом или, возможно, с другими регионами? Какие еще регионы важны для информантов при конструировании своей идентичности и почему? Каковы основные социальные связи/узы со страной происхождения/исторической родиной и Литвой? Существуют ли различия (и каковы они) между тремя опрошенными этническими группами (русскими, поляками, белорусами), а также между различными возрастными группами?

Далее в статье будет рассмотрена ситуация русской, польской и белорусской этнических групп в Литве. Рассмотрены некоторые теоретические подходы, концептуализирующие этничность, дан краткий обзор подобных исследований в Литве. В другой части представлены основные данные качественного и количественного исследования ENRI-East, а также сравнение трех исследуемых этнических групп.

Русские, поляки, белорусы в Литве: данные об этнических группах

Во время пребывания Литвы в составе Советского Союза, росла численность как всего населения, так и национальных общностей. По сравнению с 1959 г., годом первой послевоенной всесоюзной переписи населения, к 1989 г. число русских выросло более чем на сто тысяч, а белорусов – вдвое. После восстановления государственности в Литве сократилась как численность всего населения, так и количество русских, поляков и белорусов. Число русских уменьшилось почти вдвое. При этом, несмотря на то, что численность поляков уменьшилась, их доля среди всего населения сократилась не столь существенно. За десятилетие с 2001 по 2011 гг. доля белорусов (1,2%) не изменилась. (см. Табл. 1).

Таблица 1

Численность населения Литвы по национальностям

| Национальности/Год | 1959 | 1979 | 1989 | 2001 | 2011 |
|--------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Всего населения (тысячи) | 2711,4 | 3391,5 | 3674,8 | 3484,0 | 3043,4 |
| В том числе: | | | | | |
| Литовцы | 2150,8 | 2712,2 | 2924,3 | 2907,3 | 2561,3 |
| Русские | 232,0 | 303,5 | 344,5 | 219,8 | 176,9 |
| Поляки | 230,1 | 247,0 | 258,0 | 235,0 | 200,3 |

Продолжение таблицы 1 см. на с. 21

Продолжение таблицы 2

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|----------------------------|------|------|------|------|------|
| Белорусы | 30,3 | 57,6 | 63,2 | 42,9 | 36,2 |
| Процент от всего населения | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| В том числе: | | | | | |
| Литовцы | 79,3 | 80,0 | 79,6 | 83,5 | 84,2 |
| Русские | 8,5 | 8,9 | 9,4 | 6,3 | 5,8 |
| Поляки | 8,5 | 7,3 | 7,0 | 6,7 | 6,6 |
| Белорусы | 1,1 | 1,7 | 1,7 | 1,2 | 1,2 |

Источник: Lietuvos statistikos departamentas (1992) цит. по: Kasatkina, Leončikas (2003); Lietuvos statistikos departamentas. Lietuvos gyventojai 2011 metais. 2011 m. gyventojų surašymo rezultatai.

Ученые утверждают, что группа русских в Литве неоднородна: часть русских издавна живет в Литве (например, старообрядцы), другие иммигрировали в начале двадцатого века после переворота 1917 г. в России, иммиграция широко шла в советское время (Kasatkina 1997 Martinkivichius 2007: 219). Согласно данным переписи населения 2011 г. 10,3% проживающих в Вильнюсе и Вильнюсском уезде людей – русские, в Утенском уезде русских 12,5% (большинство из них проживают в городе Висагинас), в Клайпедском уезде русское население составляет 10,4% (Lietuvos statistikos departamentas 2011). Во время переписи 2011 г. 89,3% людей русской национальности указали русский язык как родной (Lietuvos statistikos departamentas 2011), этот процент почти не изменился с 2001 г. (Lietuvos statistikos departamentas 2002: 74). В 2011 г. большая часть жителей Литвы русской национальности причислили себя к православным, 11,8% – к старообрядцам, 11,9% – к Римско-католической церкви (Lietuvos statistikos departamentas 2011).

Группа поляков в Литве – вторая по численности после литовцев (6,6% всего населения Литвы) (Lietuvos statistikos departamentas 2011). По данным переписи 2011 г. наибольший процент польского населения проживает в Вильнюсском уезде – 23% от общего числа жителей уезда (Lietuvos statistikos departamentas 2011). В 2011 г. польский язык как родной указали 79% поляков, это число осталось неизменным со времени переписи 2001 г. (Lietuvos statistikos departamentas 2001; 2011). Подавляющее большинство (88%) литовских поляков причислили себя к Римско-католической церкви (Lietuvos statistikos departamentas 2011).

Согласно данным переписи 2011 г. 3,5% населения Вильнюса и 1,7% жителей Клайпеды составляют белорусы (Lietuvos statistikos departamentas 2011). В 2011 г. 18,9% белорусов указали белорусский язык как родной (Lietuvos statistikos departamentas 2011).

В 1989 г. в Литве был принят закон о гражданстве, дающий право на гражданство всем постоянным жителям Литвы (2). Право этнических меньшинств на сохранение своих этнических культур, право на получение образования на языке этнического меньшинства гарантированы законами Литовской Республики.

Краткий обзор теоретических подходов

В социологии, социальной антропологии и в других социальных науках популярны исследования идентичности социальных групп. Исследования посвящены проблемам конструирования половой, этнической идентичности, идентичности социального класса и другим. Следуя утверждениям ученых, этничность подвижна, изменчива, зависит от ситуации и контекста (Eriksen 1993; Sanders 2002 и др.). Для исследований этничности, идентичности этнических групп значим текст норвежского антрополога Фредерика Барта, опубликованный в 60-ые годы XX в. По утверждению Фредерика Барта, самая важная вещь в исследовании групповой общности – это этническая граница (англ. *ethnic boundary*), конструируемая между группами, а не культурное содержание, или культурные черты определенной группы (Barth 1970: 15). Таким образом, изучая этничность, ее проявление и этническую идентичность важными становятся отношения «мы» vs «они», конструируются стереотипы, рисуются границы этнических границ (Barth 1970; Eriksen 1993 и др.). С другой стороны, Карен А. Керуло утверждает, что с перспективы современного постмодернистского или деконструктивистского изучения идентичности недостаточно показать, что идентичности социально конструируемы и выбираемы, но обязательно анализировать более глубокие политические или иные причины конструирования тех или иных идентичностей (Cerulo 1997: 391). Научные исследования не раз показывали, что этническая общность, этничность важны для людей, потому нередко этими идеями успешно манипулируют определенные заинтересованные группы, добиваясь политических или других целей (Eriksen 1993, Lindholm 1993 и др.).

В контексте расширения Европейского союза (ЕС) актуальными становятся исследования, посвященные тому, как жители Евросоюза понимают и интерпретируют сам процесс его расширения, формируется ли определенная европейская общность, как ЕС и его институции, а также проводимая ими политика оцениваются жителями союза (Spohn, Triandafyllidou (eds.) 2003). Ученые изучают как деятельность и политическую культуру политической и административной элиты центров ЕС, так и отношения простого населения с ЕС и его институциями (Worneman, Fowler 1997: 497). В исследованиях интеграции ЕС важными становятся изучение конструирования/создания границ и изучение приграничных общин (Worneman, Fowler 1997: 498). Ученые изучают то, как социально конструируются границы Европы, почему одни страны воспринимаются как европейские, а другие – нет, и утверждают, что проведение таких границ связано с политической властью отношений (Hellstrom 2003: 126). С другой стороны, ученые ведут споры о том, что объединяет Европу, что позволяет отождествлять себя с Европой или ЕС как с определенным политическим образованием? По утверждению Р. Хадсона, нет такой культурной идеи, мифа, которые объединяли бы разных людей в ЕС и позволяли бы конструировать подобное народу общество (Hudson 2000: 420).

Анна Триадафиллиду и Уилфред Спон (Triandafyllidou, Spohn 2003: 8) утверждают, что в социальных, политических и гуманитарных науках можно выделить две точки зрения, по-разному интерпретирующие соотношение национальной и

европейской идентичностей. Одна из них интерпретирует общность с ЕС или Европой как одно из измерений общности, тогда как общность с национальным государством и народом – первична и более важна (Spohn, Triandafyllidou 2003: 8). Отстаивающие другую точку зрения ученые считают, что европейская идентичность постепенно сменяет национальную (Spohn, Triandafyllidou 2003: 8). А. Триандафиллиду и У. Спон оспаривают обе эти обозначенные точки зрения на соотношение европейской и национальной идентичностей и утверждают, что элементы европейской и национальной общностей связаны между собой (Spohn, Triandafyllidou 2003: 8). Анализ ситуации этнических меньшинств и новых иммигрантов приобретает новые аспекты в контексте интеграции ЕС. По утверждению А. Триандафиллиду и У. Спона интеграция ЕС обуславливает определенные изменения в конструировании национальной идентичности, поскольку появляется дополнительное – европейское – измерение идентичности, при этом и само «европейское измерение может создать дополнительное пространство для меньшинств и предоставить им альтернативное измерение включенности (англ. *inclusion*)» (Triandafyllidou, Spohn 2003: 13).

Исследования этнической, национальной идентичности стали актуальны и сравнительно широко проводятся представителями социальных и гуманитарных наук со времени восстановления независимости Литвы и сейчас, когда возрос масштаб эмиграции. Ученые спорят о самом понятии идентичности, а также о ее конструировании (Серайтиене 2001, Циубринькас 2011а, 2011б, Талюнайте 2011 и др.). Проводятся исследования идентичности этнических меньшинств в современной Литве (Дауксас 2008, Фреюте-Ракаускиене 2011, Шлявайте 2011 и др.) и исторических процессов формирования идентичности национальных меньшинств (Касаткина, Марцинкевичус 2009), социальной памяти (Сутиниене 2009). Изучается идентичность новоприбывших иммигрантов (Зибас (суд.) 2009) и эмигрировавших жителей Литвы в целевых странах (Талюнайте, Лабанаскас 2009; Дауксас 2011; Крипиене 2011; Кузнецовиене 2011; Лиубиниене 2011; Сутиниене 2011 и др.). Новое в данной статье заключается в том, что ее целью был анализ и сравнение тенденций конструирования общности в группах этнических меньшинств Литвы в контексте расширения ЕС.

Методология исследования

Качественное исследование проводилось в 2010 г. Во время исследования были проведены двенадцать глубинных интервью биографического характера с проживающими в Литве поляками и по одиннадцать таких же интервью с русскими и белорусами (3). Информанты отбирались и интервью проводились следуя единой методологии, подготовленной координаторами проекта (4). Интервьюировались информанты трех поколений: младшего (16 лет–22 года), среднего (от 35 до 50 лет) и старшего (от 65 лет и старше) – мужчины и женщины. Главным критерием, по которому отбирались информанты, была общность с определенной этнической группой (русские, белорусы или поляки). Кроме того, во время отбора информантов обращалось внимание на два демографических признака – пол и возраст.

Большинство интервью проводилось в Вильнюсе, где исторически проживают исследуемые этнические группы. В отличие от русских и белорусов информанты поляки интервьюировались не только в городе Вильнюс, но и за его пределами, поскольку большинство поляков компактно проживает в городе Вильнюс и Вильнюсском районе (Statistikos departamentas 2011). Все участвовавшие в исследовании информанты польской национальности родились в Литве, а не приехали в страну в какой-либо период жизни. В группе белорусов часть информантов родилась в Литве, однако другая, гораздо большая часть приехала в советское время, и несколько человек — после восстановления независимости. Информанты из русской группы также имели различный иммиграционный опыт.

Имена всех цитируемых информантов изменены. Во время интервью задавались вопросы о биографии информанта, его семье, определенных элементах, связанных с этнической общностью (языке, религии, традициях и под.), связях с местом, городом, Литвой или страной происхождения. В ходе разговора использовался подготовленный координаторами проекта план интервью, однако информанту позволялось свободно выражать свои мысли, говорить о том, что самому информанту казалось актуальным и связанным с основными вопросами исследования. Количественное исследование ENRI-VIS проводилось в конце 2009 — начале 2010 г. Во время количественного исследования было опрошено по 800 литовских поляков и русских, 400 белорусов (Beresneviciute 2011, 2011a, 2011b).

Краткое представление информантов

Русские

Представители старшего поколения Надежда Ивановна (5) и Иван Иванович — русские, родились не в Литве (в России и Украине), приехали в Литву в советское время как трудовая иммигрантка и военный. Другой информант старшего поколения Николай Владимирович необычен тем, что родился в Бельгии и имеет гражданство этой страны, однако считает себя русским по происхождению (отец информанта — русский эмигрант). В Литве он оказался, познакомившись со своей будущей женой (русской из Литвы). Все три информанта старшего поколения родились не в Литве, имеют высшее образование и говорят только по-русски, хотя и понимают по-литовски.

Представители среднего поколения все родились в Литве, большинство — из смешанных семей. Отец Павла Александровича родился на Украине, мать — в Литве, в маленьком городке возле границы с Беларусью, себя он считает русским и говорит по-русски, хотя понимает по-литовски, имеет высшее образование. Деды другого информанта, Валерия Петровича — белорусские евреи, однако себя он причисляет к русским, говорит по-русски и по-литовски; занимается в Вильнюсе педагогической работой. Ольга — дочь старообрядца, ее мать — из Беларуси. У нее высшее музыкальное педагогическое образование, живет и работает в Вильнюсе. Замужем за белорусом, в семье говорят по-русски, но умеют говорить и по-литовски, говорят на этом языке с соседями и на работе. Ася родилась в Литве, в Вильнюсском регионе. Она из смешанной польско-русской семьи. Ее родители —

русские из Литвы, но мать отца – из польской семьи и считает себя полькой. Ася вышла замуж за литовца и их дети считают себя литовцами. На работе и в семье она говорит по-литовски, но ее родной язык – русский. Имеет высшее образование.

Представители младшего поколения все (за исключением одного) родились в Литве. У Анны мать литовка, сама она родилась в России, себя считает «наполовину русской, наполовину литовкой». Информантка говорит по-литовски и по-русски, имеет высшее образование. Мать Натальи – полька из Вильнюса, отец – армянин из Азербайджана. В семье они говорят по-русски, Наталья считает себя русской, с друзьями говорит по-литовски. Другие представители младшего поколения, ученики Сергей и Артем, происходят из смешанных семей. Родители Сергея, как и он сам, считают себя русскими, в семье говорят по-русски, но его деды как с материнской, так и с отцовской стороны происходят из смешанных (русско-белорусской и литовско-русской) семей. Артем из смешанной семьи (отец – поляк, мать – русская). В семье говорят по-русски, но умеют говорить и по-литовски, на этом языке Артем разговаривает с друзьями, соседями и одноклассниками.

Поляки

Опрошенные информанты поляки родились в Литве. Родители лишь нескольких из них (Чеслава и Романа) польские иммигранты советского периода с территорий современной Беларуси (населенных пунктов на Литовско-Белорусской границе). Опрошенные представители старшего поколения Мажена, Чеслав, Дагмара и Богумил – поляки, родившиеся в Литве, один из них живет в деревне в Вильнюсском районе, остальные – в Вильнюсе, там, где и родились (кроме упомянутого информанта Чеслава). У двоих из них высшее образование, у остальных – среднее. Все информанты старшего возраста считают себя поляками, дома говорят по-польски, все они знают также русский язык и используют его в повседневной жизни, трое из опрошенных знают литовский язык и говорят на нем. Чеслав закончил русскую семилетку, все остальные учились в польской школе.

Опрошенные представители среднего возраста поляки Болеслав, Ванда и Камила живут в Вильнюсе, Роман живет в деревне недалеко от Вильнюса (в Вильнюсском районе). Трое из них имеют высшее образование, все работающие. Болеслав говорит по-русски и немного – по-польски и по-литовски. Информант, как и его родители, закончил русскую школу, в отличие от других информантов среднего возраста. Все информанты считают себя поляками, дома говорят по-польски, также владеют литовским, русским и другими языками (английским).

Опрошенные информанты младшего возраста Зигмунт, Гертруда и Илона живут в Вильнюсе, Ярослав – недалеко от Вильнюса. Зигмунт, Гертруда и Илона учатся или закончили среднюю школу с польским языком обучения. На момент интервью Зигмунт и Илона учились в университете. Ярослав закончил среднюю школу и работает водителем. Все они считают себя поляками, говорят по-польски, владеют литовским языком. Зигмунт, Гертруда и Илона говорят по-английски, Ярослав знает русский и литовский языки и в равной мере пользуется ими на работе.

Белорусы

Все участвовавшие в исследовании белорусы живут в Вильнюсе. Информант старшего поколения Сергей приехал в Литву после женитьбы уже в зрелом возрасте, долгое время работал в Вильнюсе учителем. Анна родилась в Вильнюсе в первой половине XX в. в белорусской семье, прекрасно знает историю Вильнюсских белорусов, долгое время была активной участницей белорусской общины. Прекрасно владеет русским, белорусским и польским языками. Лена родилась в Беларуси в 1922 г., после войны в поисках более обеспеченной экономической жизни приехала в Вильнюс, создала здесь семью. В семье общается по-русски, но владеет и белорусским языком, участвует в деятельности белорусской общины.

Марина – информантка среднего возраста, приехавшая в Литву в конце советского периода, владеющая русским и белорусским языками, но считающая недостаточным свое знание литовского языка. Она работает учителем. Инесса – образованная информантка среднего возраста, потомственная жительница Вильнюса. Это единственная информантка, которая замужем за белорусом и в чьей семье говорят по-белорусски. Она прекрасно владеет литовским, русским языками. Викентий в 1993 г. сбежал из Беларуси в Литву опасаясь политического преследования, знает литовский, русский, белорусский и другие языки, имеет высшее образование. Борис сбежал из Беларуси в Вильнюс после обретения Литвой независимости, имеет среднее образование, владеет русским, белорусским языками.

Белоруска младшего поколения Ольга – активный член местной белорусской организации, студентка, родилась в смешанной семье поляка и белоруски, но себя считает белоруской. Другая информантка младшего поколения, Юлия, родилась в конце советского периода в Литве, после распада Советского Союза жила в Беларуси, а по достижению совершеннолетия, имея гражданство Литовской Республики, вернулась в Литву вместе с родителями и продолжает здесь учебу в ВУЗе. Информант младшего поколения Григорий достигнув совершеннолетия включился в деятельность белорусских организаций в Вильнюсе и самостоятельно выучил белорусский язык. Николай – выпускник Вильнюсской школы, знающий русский, литовский, белорусский языки.

Взгляды на Европейский союз и конструирование общности

В опроснике глубинного интервью биографического характера информантам задавались вопросы об общности с европейским регионом и Европой. С целью раскрыть европейскую идентичность информанта ему давалась карта Европы с просьбой указать три места (города, страны, региона), к которым информант считает себя причастным, в порядке значимости (первое, второе, третье). Информанта просили мотивировать свой выбор. Задавались следующие вопросы: чувствуете ли вы себя европейцем, что для вас значит быть европейцем? Кроме того была цель узнать, как информанты оценивают ЕС и проводимую им политику, что они думают о расширении ЕС.

Русские

Учитывая результаты качественного исследования, данные об общности русских с европейским регионом сложно обобщаемы. Можно видеть слабую тенденцию, что представители младшего поколения русских больше отождествляют себя с европейским регионом, Европой. Общность информантов среднего и старшего поколения уточнить сложнее, поскольку на карте Европы ими указывались разные страны, в зависимости от профессии, увлечений, стран и городов, в которых воевали во время Второй мировой войны.

Проведя качественные интервью выяснилось, что для большинства информантов общность с европейским регионом ассоциируется не со странами Европы, их менталитетом, общей культурой, религией, но с институтами Европейского союза и проводимой ими политикой. Преобладает не культурная общность, а политическая, то есть, общность с Европой или европейским регионом осознается не с культурной (общий исторический опыт, общая культура и культурное наследие, преобладающая религия в Европе (Eder, 2004; Llobera, 2003, цит. по: Pichler 2011: 51), а с политической точки зрения, указывающей на понятие гражданственности. Лишь немногие из опрошенных могли сказать, что они чувствуют себя европейцами из-за общего менталитета, преобладающей культуры и религии на европейском континенте: *«На самом деле свою идентичность, так считаю, и очень много людей у нас так считает, что у нас европейская идентичность, мы уже европейские люди. В смысле, не Евросоюза, а Европы как континента. И Евросоюза тоже. Вот. <...>»* (Наталья).

Младшее поколение идентифицирует себя с Европой или Европейским союзом. Представители молодого поколения больше евроэнтузиасты из-за новых возможностей, которые им может предложить ЕС: возможность учиться, жить в других странах и утвердиться на рынке труда. Надо отметить, что было и вполне воодушевленное мнение представительницы среднего поколения на счет Европейского союза так, информантка Ася утверждала, что Литва и ее население получают много выгоды от ЕС и называла Европу «нашей большой родиной».

«<...> А теперь Европа — это наша большая родина. <...> Помощь Евросоюза. Больше свободы у людей, больше выбора. Особенно на сегодняшний день, что люди могут уехать куда-то работать. Как я говорю, на хлеб заработать. Только с хорошей стороны. Друг другу помогают в Союзе люди... государства. Так я считаю, как и в большой семье. Если кому-то плохо, кто-то поможет. Все нормально. Считаю, что очень хорошо. Я считаю, что выиграла. Выиграла. Ну, сколько теперь помощи... Только что политики не умеют воспользоваться тем, что Евросоюз дает. И вообще... Про политику тут нечего говорить... Если бы политики сумели дать, что Евросоюз дает нам, людям простым всем, на развитие хозяйства там, экономики, то я считаю, что мы сегодня намного лучше жили.» (Ася)

Почти все в качественном исследовании опрошенные представители младшего поколения собираются эмигрировать из Литвы, родители некоторых из них уже живут в эмиграции. При этом, несмотря на то, что представители младшего поколения в Литве идентифицируются с Евросоюзом, они также идентифицируются со странами Европы (Украина, Польша, Беларусь, Словакия), в которых

живут «русскоговорящие» — говорящие по-русски люди, живущие вне России (информанты в большинстве случаев описывают себя как «русскоговорящих»).

Об отождествлении себя с «русскоговорящими» писал американский политолог Д. Лайтин, который в своем исследовании о формировании русской идентичности в Балтийских и в других странах отмечает, что члены этнической группы русских в странах, в которых в 1989 г. начались движения народного возрождения, сформировали новую «объединяющую» идентичность на языковой, а не на этнической основе (Laitin 1998: 265). Ученый утверждает, что неприемлемую более категорию идентичности «граждане Советского Союза» заменила категория «русскоязычные» (Laitin 1998: 191). Таким образом, общность с «русскоязычными» заметна не только среди старшего поколения, но и среди молодежи.

Скептическое отношение старшего поколения в Литве к ЕС распространяется на декларируемые европейские ценности, особенно на свободу слова. Несколько опрошенных также критиковали институции Евросоюза и высказали недовольство статусом Литвы в ЕС. Часто утверждается, что ЕС использует маленькие страны и их территории для достижения своих целей, идентичность маленьких стран исчезает вместе с их языком. Также обильна критика проводимой Евросоюзом в государствах-членах политики, связанной с сельским хозяйством.

Данные количественного исследования ENRI-VIS показывают положительную оценку Европейского союза этнической группой русских. Например, лишь 15% русских Литвы имеют крайне отрицательное или скорее отрицательное мнение о ЕС, 33% русских оценивают ЕС положительно или скорее положительно, а 42% русских в Литве имеют нейтральное мнение о ЕС (Beresneviciute 2011a: 41).

Что касается тревог, связанных с будущим Европы и Евросоюза, то данные количественного исследования ENRI-VIS показали, что почти половина опрошенных русских в Литве опасается еще больших сложностей для этнических меньшинств (52%) и утраты русской культуры и идентичности (49%) (Beresneviciute 2011a: 41). Более половины опрошенных русских (56%) считает, что вхождение Литвы в ЕС приносит много пользы или скорее приносит пользу (Beresneviciute 2011a: 41).

Поляки

У опрошенных поляков Литвы локальная идентичность сильнее, чем европейская. Почти все информанты на просьбу указать на карте Европы самые важные города, страны и регионы, первым указывали Вильнюс, следующим — Вильнюсский район, Литву или Польшу. Таким образом становится очевидно, что преобладает локальная идентичность, т.е., себя идентифицируют с местом проживания, после — со страной проживания, потом — со страной происхождения и в последнюю очередь идентифицируются с Европой (также см. Sutiniene, Zilinskaite (2011: 74).

Говоря об общности с европейским регионом и странами, находящимися в этом регионе, Польша нередко становится той страной, с которой информант себя связывает в первую очередь, и лишь редкие из опрошенных называют другие европейские страны: *«Но, конечно, я думаю, что надо бы и выбрать и страну,*

где ты зарабатываешь, потому что мне Англия, так она меня совсем не манит, или Ирландия, и я там... не думаю, что поехала бы... только из-за денег, потому что мне как культура она мне не очень подходит, потому что совсем чуждая. Поэтому я выбираю Польшу, потому что, ну примерно что-то похожее. <...>» (Гертруда)

Большинство информантов подчеркивает, что идентифицируется с европейцами из-за общей европейской культуры (культурная общность). Некоторые говорят о Европе, как о политическом объединении и институции Европейского союза. Информанты поляки младшего и среднего возраста высоко ценят открывшиеся возможности путешествовать, учиться, работать в Евросоюзе. Надо заметить, что информанты старшего возраста также гордятся тем, что являются гражданами ЕС. С другой стороны, видна и критика современных ценностей и свобод, пропагандируемых Европейским союзом и не согласующихся с христианскими ценностями информантов. Люди старшего возраста и имеющие более низкое образование с Европой не идентифицируются и довольно скептически в отношении Евросоюза.

«Нет, как о жителе Европейского союза я вообще не думаю, мне это не очень нравится. Я думаю как о жителе Литвы. Это просто, это моя родина, Европа — это не моя родина, просто мне, я не очень доволен Европой [Европейским Союзом]... мне нравится Литва, наше государство мы живем. А здесь сейчас получается как колхоз — все это объединили, и у нас своего нету, получается, понимаете. Я думаю о себе, как о гражданине Литовского государства. <...>» (Болеслав)

Неоднозначную оценку Евросоюза информантами поляками демонстрируют и данные количественного исследования ENRI-VIS. Например, 36% поляков в Литве имеют нейтральное, тогда как 28% имеют крайне положительное или скорее положительное мнение о ЕС, а 18% поляков имеют крайне отрицательное или скорее отрицательное мнение о ЕС. Почти каждый шестой опрошенный респондент (16%) не имеет мнения о ЕС (Beresneviciute 2011b: 37). Что касается тревог, связанных с будущим Европы и Европейского союза, то данные количественного исследования ENRI-VIS показали, что большая часть (44%) опрошенных литовских поляков боится больших трудностей для этнических меньшинств. Утраты польской культуры и идентичности опасаются 41% опрошенных поляков, но чуть больший процент (43%) поляков этого не боится (Beresneviciute 2011b). 45% поляков считают, что членство Литвы в ЕС приносит много пользы или скорее приносит пользу (Beresneviciute 2011b: 37).

Белорусы

Во время качественного исследования информанты охарактеризовали себя как европейцев двумя образами: как людей, которые живут в определенном географическом регионе (в Европе) и/или как граждан Европейского союза. Географическая Европа часто имела в виду как более широкий регион, чем ЕС, поскольку ей принадлежат такие не входящие в состав ЕС страны как Россия, Беларусь, Украина. Однако категории «Европа» и «Европейский союз» часто понимались как связанные и неотделимые друг от друга. Европа часто связывалась с определенными культурными ценностями, такими как христианство, техно-

логическое развитие, научный прогресс. Описывая Евросоюз и характерные для него ценности большинство информантов упоминали права человека, свободу передвижения.

По словам информантов, Литва и Беларусь исторически были и остаются частью европейской культуры. Однако некоторые информанты утверждали, что существует значительная культурная разница, различия менталитета местного населения и жителей Европы. Григорий, белорус младшего поколения, сказал:

«И: М... А Вы упомянули, что Вы – белорус, так? Чувствуете себя белорусом. Может Вам вопрос покажется странным. Вы себя чувствуете больше белорусом или больше европейцем?»

Р: Белорусом.

И: И почему?

Р: Ну, эта европейскость, это ну очень неопределенное выражение, слово. Ну так европейцем географически можно сказать, хоть бы и русский, и грек, и даже турок может сказать, который оттуда бывает. Ну вот... <...>»

Ольга, также информантка младшего поколения, белоруска, подчеркивает свою культурную принадлежность белорусской, украинской культуре, однако, в то же самое время вводит и другое измерение – она гражданка ЕС.

«И: Так как Вам. Вы себя чувствуете больше европейкой или больше белоруской, или больше литовкой?»

Р: Сложный вопрос. (Пауза). Культурно больше чувствую себя белоруской. У меня такое духовное понимание, ну такой... вот такие духовные всякие вещи... не знаю... ну, начиная музыкой, там, литературой. Мне, например, нравится читать по-белорусски. Мне нравится этот язык. Я читаю... Я очень много слушаю музыки – белорусской, украинской. Это, может, из-за того, что мне эти языки нравятся. И для меня это такое удовольствие. Какое-то душевное удовлетворение. А вот политически, я, конечно, гражданка Литвы. В смысле, даже не знаю, политически, или как... ну на самом деле я гражданка Литвы, жительница Литвы и все такие земные вещи больше связаны с Литвой. (Пауза). Ну вот...

И: А европейскость?

Р: А европейскость это совсем политический такой вопрос. Ну, я... у меня паспорт Евросоюза. <...>».

Однако национальные государства (Литва и Беларусь) большинством информантов указывались как более важные, культурно им более близкие, чем ЕС. ЕС в каком-то смысле характеризовался как находящийся где-то отдаленно, не влияющий или мало влияющий на их повседневную жизнь.

По данным количественного исследования ENRI-VIS, взгляд на ЕС большей части опрошенных литовских белорусов скорее положительный: мнение 44% о ЕС – крайне положительное, а 41% – нейтральное, тогда как лишь 10% белорусов имеют крайне отрицательное или скорее отрицательное мнение о ЕС (Berēsnevičiūtė 2011c: 37). Что касается тревог, связанных с будущим Европы и Евросоюза, то данные количественного исследования ENRI-VIS показали, что большинство белорусов (53%) опасается больших трудностей для этнических меньшинств и такая же часть (53%) – утраты белорусской культуры и идентичности (Berēsnevi-

ciute 2011c: 37, 38). Больше половины опрошенных белорусов (59%) считает, что членство Литвы в ЕС приносит много пользы или скорее приносит пользу (Beresneviciute 2011c: 37).

Важность Литвы в конструировании общности

Во время интервью задавался вопрос об общности со страной проживания. Информантов спрашивали, насколько страна, город или место проживания для них важно и почему, что им нравится или не нравится в местности, городе, стране проживания.

Русские

Данные качественного исследования показали, что у русских в Литве более выражена локальная идентичность, т.е., они склонны идентифицироваться с определенной местностью в Литве. Например, представитель среднего возраста, родившийся в Литве, говорит:

«Литва — конечно. Даже не Литва, а Вильнюс. Т.е., мне там в Тауреге совсем не нравится. А вот Вильнюс — да. И Каунас я не люблю. А Вильнюс очень нравится. Ну... да. Вильнюс.» (Павел Александрович)

Представительница младшего поколения также идентифицируется с Вильнюсом:

«Ай... Литва — моя родина. Вильнюс — моя родина. <...> Все проходило в Вильнюсе и мы здесь живем тоже в этом районе в Старом городе. Здесь пять поколений по маме живут в этом районе... не в одном доме... в одном районе. Так это уже со всеми корнями... уже выросли... уже так выросли, что уже некуда... Так я уже пятое поколение, которое здесь живет по этому.» (Наталья)

Говоря об идентификации со страной проживания (Литвой) и своей исторической родиной (Россией), разница видна не между возрастными группами, а между теми, кто родился в Литве, и теми, кто родился в другой стране. Ясна тенденция, что опрошенные представители младшего и среднего поколения, родившиеся в Литве, больше отождествляют себя с Литвой, чем с Россией:

«<...> Я считаю себя русским. Я не знаю как себя чувствуют другие. Мы же здесь не совсем русские. Как и все русские в понедельник себя чувствую плохо. Это русская национальная традиция (смеется — прим. авт.). Т.е., русские Литвы, русские России это настолько разные люди, что даже говорят по-разному.» (Валерий Петрович)

С другой стороны, есть информанты, родившиеся не в Литве, но идентифицирующие себя с Литвой. Например, информантка Надежда Ивановна, родившаяся в России, но уже пятьдесят лет живущая в Литве, указывает Вильнюс как свой родной дом: здесь она живет, здесь работала, вышла замуж, сюда из России привезла свою маму, которую здесь же и похоронила.

Сильная общность с местом и страной проживания информантов отчасти отражается и в данных количественного исследования ENRI-VIS о миграционных установках (Beresneviciute 2011a; 2011b; 2011c). Информантам задавался воп-

рос о том, воспользовались бы они возможностью переезда в другую страну, одни или вместе с семьей, при гарантированной финансовой и социальной поддержке. Меньше половины опрошенных русских (41%) ответили, что не хотят никуда уезжать, лишь 29% русских сказали, что уехали бы и 23% русских сомневались и говорили, что скорее всего уехали бы. Наибольшее различие миграционных тенденций опрошенных русских заметно между возрастными группами. Самые молодые русские информанты больше хотят уехать из Литвы (46%), в то время как из возрастной группы среднего поколения уехать хотели бы 37%, а из старшего поколения – лишь 18%. Среди стран, в которые чаще всего хотят уехать, упоминалась Россия (29%), Великобритания (16%) и США (11%) (Beresnevičiute 2011a: 41–42).

Другой фактор, важный для описания общности этнических меньшинств со страной и показывающий, как себя чувствуют живущие здесь этнические меньшинства – это этнические конфликты и опыт дискриминации. Что касается дискриминационного опыта этнических меньшинств и этнических конфликтов, то по данным количественного исследования ENRI-VIS опрошенные русские и поляки Литвы имеют общее мнение по этому вопросу. Данные количественного исследования ENRI-VIS (Beresnevičiute 2011a; 2011b; 2011c) показали, что этнические меньшинства чаще замечают напряжение в стране на социальной почве (богатые/бедные, старые/молодые), а не на этнической (6). Живущие в Литве русские также как поляки и белорусы подчеркивают напряжение не между этническими или религиозными, а между социальными группами. Половина опрошенных русских и поляков (49%) и 37% белорусов в первую очередь отмечают напряжение между богатыми и бедными, похожее количество русских и поляков (41%) и 49% белорусов считают, что существует некоторое напряжение между богатыми и бедными. Если говорить об этническом напряжении, то почти половина русских и поляков (47%) считает, что есть некоторое напряжение между поляками в Литве и литовцами, а также между русскими Литвы и литовцами, 10% считает, что это напряжение велико; 41% опрошенных русских и поляков сказали, что на этнической почве напряжения нет. Литовские белорусы (70%) считают, что нет напряжения между белорусами Литвы и литовцами, что некоторое напряжение есть упоминают 23% белорусов (Beresnevičiute 2011a: 34; 2011b: 37–38; 2011c: 34–35).

Во время биографических интервью большинство русских, а так же польских и белорусских информантов сказали, что лично не испытывали дискриминации или выражений нетерпимости в повседневной жизни.

Поляки

Говоря о конструировании литовскими поляками общности с Литвой, примечательно, что Вильнюс и Вильнюсский район (называемый информантами Вильния) становится основным и самым важным местом, с которым идентифицируются информанты. Часто Литва становится вторым по важности местом после Вильнюса и Вильнюсского района (нередко информантами называемого регионом). Общность с Вильнюсом или Вильнюсским районом говорит больше о локальной идентичности информанта. С Вильнюсом или Вильнюсским регио-

ном информанты идентифицируются по разным причинам: чаще всего приводится аргумент, что здесь они родились и живут, нередко и работают, что здесь похоронены их предки, здесь исторические корни информанта, приемлемые религиозные (католичество) и культурные традиции. Также упоминается и то, что в этом месте они себя эмоционально хорошо чувствуют (также см. Sutinienė, Zilinskaite 2011: 77).

«Вильнюс, да. Я слилась с Вильнюсом. Например, как уезжала там месяц какой-нибудь на стажировку или в путешествие подольше, то я через несколько дней, почти плакать хочется. Я ни работать в этой Польше не могла, потому что я ездила поработать там на радио, у меня никакого вдохновения, я несчастна, потом понемногу привыкаю к этому, к тому месту, где нахожусь, но мне без Вильнюса очень тяжело. <...>» (Ванда)

Интересно отметить, что информантка идентифицируется не только с Вильнюсом как городом (а не Литвой как страной), но также и с польскими городами, похожими на Вильнюс:

«Я даже, я даже не знаю, ну вот — полька и Польшу забыла (смеется). Польша, ну да, в Польше так я с Краковом, Закопане. Вот не знаю, что на третьем месте, или эти, или Краков, Закопане. А так, например, запад Польши мне вообще не нравится, там Гданьск, красивый, но как-то. <...> или Люблин. Там очень тоже хорошо себя чувствую, потому что город такой, похож немного на Вильнюс. <...>» (Ванда)

Важно отметить, что для большинства опрошенных респондентов родина ассоциируется с городом, населенным пунктом, в котором они родились (Вильнюс или деревня, город в Вильнюсском районе), но спрашивая информантов о том, с какой страной они больше идентифицируются, или о том, какая страна является для них родиной, то такой страной называется Литва:

«И: А какую страну Вы считаете своей родиной? Мне бы хотелось, чтобы Вы отметили на этой карте все территории, с которыми каким-либо образом себя связываете.»

Р: Сама моя родина точно вот здесь, рядом с Вильнюсом, здесь моя родина, где я родился (Вильнюсский район — прим. авт.). Литовский поляк, это значит, что родина Литва, но поляки еще говорят, что мацеж, это значит, моя, родина эта такая малая, то это Вильнюс этот. <...>» (Роман)

Что касается младшего поколения опрошенных информантов, примечательно, что локальная идентичность выражена у них не так сильно. Некоторые информанты младшего поколения чувствуют более сильную связь с Польшей или говорят об общности с Россией (Камила), основные аргументы — это лучшие возможности для получения образования и трудовой занятости:

«Да, я бывал там (в Польше — прим. авт.) много раз и впечатление всегда было приятное, хорошее. По поводу учебы... Да, потому что в Белостокский университет я поступил не из патриотизма, а именно с той перспективой, что можно будет поехать в магистратуру в Польшу. Потому что опять та же система — здесь платно, там бесплатно. Здесь есть уровень, там уровень выше. Это просто такие приоритеты. Если не удастся в Польшу, то буду пробовать куда-нибудь в другое место, но в Литве оставаться продолжать учебу пока не планирую. <...>» (Зигмунт)

По данным исследования ENRI-VIS (Beresnevičiute 2011b), миграционные установки польских респондентов такие же, как и у русских – они не склонны эмигрировать. Более половины (56%) опрошенных поляков сказали, что не хотят никуда уезжать, лишь 23% поляков сказали, что уехали бы, и 12% поляков сомневались и говорили, что скорее всего уехали бы. Самая большая разница между миграционными тенденциями опрошенных поляков видна в возрастных группах. Представители среднего поколения (30–49 лет) больше всего хотят уехать из Литвы (44%), желающих уехать людей старшего поколения (от 50 лет и старше) – 30%, тогда как самых молодых (до 29 лет) польских информантов, желающих покинуть Литву – лишь 24%. Уехать больше хотят жители сельских регионов и работающие. Среди стран, в которые чаще всего хотели бы уехать, называются Польша (26%) и Великобритания (14%), 17% респондентов не назвали страну, в которую хотели бы уехать (Beresnevičiute 2011b: 38).

Белорусы

Большинство родившихся в Литве информантов или тех, у кого уже не одно поколение предков живет в Литве, назвали Литву родиной. В этих случаях социальные связи с Беларусью уже прерваны или совсем пропали. По утверждению некоторых информантов, Беларусь – их родина, поскольку они там родились, однако десятилетия жизни в Литве позволяют им называть Литву своей второй родиной. Информанты связывали Литву с более широкими возможностями для личного развития, свободой, правами человека и это противопоставлялось ситуации в Беларуси. Также Литва характеризовалась как часть ЕС.

Территория бывшего Великого княжества Литовского (ВКЛ) была важна при конструировании этническо-региональной идентичности информантов. Ольга – информантка младшего поколения, 22-летняя студентка. Отмечая важные для нее регионы, самым важным и первым она отметила бывшее Великое княжество Литовское и утверждала, что историческое наследие ВКЛ оставило след в культуре этих стран и народов, что позволяет ей видеть этот регион как цельный и называть его «своим». Интерпретации истории Великого княжества Литовского были важны для большинства информантов при конструировании белорусскости, т.е. именно в истории тех времен ищут гордость за свое белорусское происхождение (Sliavaite 2011).

В ходе интервью раскрылась важность Вильнюса как места для белорусской этнической идентичности. В большинстве интервью информантов различных поколений подчеркивалась значимость Вильнюса для белорусской культуры, народного возрождения, а также вклад белорусов в культурное наследие Вильнюса. Большинство собеседников связывали Вильнюс с белорусским народом, культурой, историей, т.е. Вильнюс как место связывался с белорусскостью. С другой стороны, все опрошенные информанты – жители Вильнюса, может быть поэтому Вильнюс и значимость Вильнюса была так очевидна в конструировании их идентичности. Вильнюс характеризовался как многонациональный город, в котором информанты чувствуют себя комфортно. Несколько информантов (старшего и среднего возраста) утверждали, что в Литве «свое» – это Вильнюс и вос-

точная Литва, а Каунас и все прочие города к западу — «чужие». Важность Вильнюса для белорусов и других этнических групп была не раз отмечена учеными (см., например: Bumblauskas 2000; Cepaitiene 2008, Sutinienė 2008).

Данные исследования ENRI-VIS (Beresnevičiūtė 2011c) говорят о том, что в отличие от польских и русских респондентов у белорусов нет общего мнения по поводу эмиграции. 34% опрошенных белорусов ответили, что не хотят никуда уезжать, 30% белорусов сказали, что уехали бы и 28% сомневались и говорили, что скорее всего уехали бы. Наибольшие различия в миграционных тенденциях опрошенных белорусов зависят от возрастных групп и от места жительства (Beresnevičiūtė 2011c: 38). Белорусские информанты старшего поколения (61%) сказали, что никогда бы не уехали. Среди стран, в которые чаще всего хотят уехать, упоминается Беларусь (47%), Великобритания (8%), Германия (6%) и Норвегия (5%) (Beresnevičiūtė 2011c: 38).

Конструирование отношений со страной происхождения или исторической родиной

Во время интервью биографического характера задавался вопрос и об общности со своей исторической родиной (Россией, Польшей или Беларусью). Также спрашивалось о том, бывали ли информанты когда-нибудь в России, Польше или Беларуси и какие социальные связи существуют в этих странах.

Русские

Представители всех поколений идентифицируются с Россией. При этом, представители младшего поколения больше идентифицируются не со страной (географически), а с русской культурой. Можно отчасти сказать, что информанты старшего поколения больше чувствуют связь не с современной Российской Федерацией, а с Советским Союзом, хотя несколько информантов младшего поколения также говорили, что Советский Союз и преобладавшая в ней русская культура повлияла на них. Отмечалось, что Советский Союз влиял на людей, на их менталитет, культурные обычаи (например, празднование Нового года и 9-го мая, русская популярная эстрадная музыка, советское художественное и анимационное кино и т.п.). Большинство опрошенных информантов идентифицируются с Россией как со своей исторической родиной с культурной точки зрения, то есть, из-за русской культуры, языка, православной веры. Они более не имеют никаких родственников в России, а если и имеют, то очень дальних, которых более не навещают.

Русская старшего поколения Надежда Ивановна в Литве предлагает для описания общности русских, в том числе и своей, с Россией использовать понятие не «русские», а «россияне». Д. Лаитин (Laitin 1998) утверждает, что в русском языке есть ясное разделение между русским как этнической категорией и русским как политической категории (русские и россияне), которое в контексте постсоветской политики может пониматься как выражение политической общности этнических групп с Россией. Такая общность нередко характерна для служащих и ветера-

ранов Российской армии, которые себя называют «российскими военными» стремясь подчеркнуть лояльность, а не этническую идентификацию с Россией (Laitin 1998: 266).

Также отмечено, что те, кто посещал или посещает дошкольные учреждения или среднюю школу с русским языком обучения чувствуют большую связь с русским языком, культурой, нежели те, кто посещал школу с литовским языком обучения (особенно это касается младшего поколения). Таким образом можно утверждать, что этничность не обусловлена географически (например, местом или страной рождения), но имеет связь с культурой и языком.

Поляки

Польские информанты всех поколений чувствуют связь с Польшей и идентифицируются с этой страной. Большинство опрошенных информантов отметили Польшу третьей или второй по важности страной, регионом, с которым они идентифицируются. Информанты чувствуют эмоциональную связь с Польшей, поскольку родственники большей части информантов живут в Польше или же сами информанты жили, учились или работали, навещали своих родственников и знакомых в Польше:

«С Польшей у меня связь тоже такая, очень (пауза) и эмоциональная, и такая тесная, потому что, как говорю, пять лет жил в Варшаве, часть моих близких жила, ну теперь умерла, брат моего отца жил именно в Варшаве, умер пару лет назад, но именно мой дядя жил в Варшаве и есть конечно больше родственников, которые после войны должны были уехать сюда из Вильнюса, вот... Ну и конечно много коллег у меня там, потому что пять лет провел <...> да, общаемся, и коллеги есть, и знакомые. И какие-то там и деловые там связи, что какие-то конференции там, частенько приходится участвовать <...>» (Роман)

Некоторые респонденты старшего возраста, несмотря на то, что их родственники живут в Польше, отметили, что уезжать туда они не хотят. Однако для информантов всех возрастов важны культурные аспекты общности, в особенности, связанные с языком — почти все сказали, что смотрят польское телевидение (TV Polonia), слушают радио на польском языке (Znad Wilii), интересуются происходящим в Польше, более молодые информанты сказали также, что слушают популярную польскую музыку. Надо отметить, что в отличие от людей старшего возраста, чувствующих культурную связь с Польшей, более молодые люди, помимо этой культурной связи, связывают с Польшей и свое будущее. Акцентируется более хорошая программа высшего образования, возможность учиться бесплатно, устроиться на работу, возможность получить польские стипендии для учащихся польского происхождения в Литве.

Белорусы

Информанты, родившиеся в Беларуси, чаще именно эту страну называли своей родиной. Однако, Литва всеми без исключения информантами называлась важной страной для них самих или для их детей. Например, информантка старшего поколения Лена, которая родилась в Беларуси и лишь в зрелом возрасте приехала в Литву, сказала:

И: А какую страну вы назвали бы своей родиной? Какая страна ваша родина?

Р: Какая? Ясно, что Беларусь. Ведь я там родилась. И мой сын там родился в 1954 году.

И: А что для вас в таком случае значит Литва?

Р: Литва, я люблю Литву. Особенно город Вильнюс. Я всегда когда еду, я смотрю... Я люблю и Литву тоже. <...>» (Лена)

Связи с Беларусью обычно поддерживаются — навещая близких родственников, проводя там отпуск. Поэтому личные связи — это важная нить, связывающая информантов с Беларусью. Например, информант младшего поколения, родившийся в Литве и живущий здесь, но имеющий близких родственников в Беларуси и поддерживающий прочные контакты, обе страны, Литву и Беларусь, считает одинаково для него важными.

Современный политический режим в Беларуси был важной темой, когда информант(-ка) говорил(-а) о своих отношениях с сегодняшней Беларусью. Часть информантов отстранилась от каких-либо политических вопросов. Эти люди утверждали, что для них самое важное — это то, что в Беларуси живут их родители, братья, сестры, друзья. Часть информантов критиковали проводимую Лукашенко политику и утверждали, что их визиты в Беларусь невозможны из-за не согласия с такой политикой.

Выводы

1. Во время качественного интервью выяснилось, что во всех трех исследуемых группах для информантов всех поколений идентификация с местностью, городом или страной проживания (Литвой) важнее, чем идентификация с Европой или Европейским союзом. В польской и белорусской группах более, чем в русской группе, проявилась важность Вильнюса в конструировании идентичности, основанная на исторических интерпретациях. Интересно отметить, что информанты белорусской группы особо акцентировали важность исторического региона Великого княжества Литовского для их идентичности и этнической общности.
2. По данным исследования, для информантов всех групп и поколений важна страна их происхождения (историческая родина). Несмотря на то, что большая часть информантов русской группы не имеет более социальных связей с Россией, связь с ней тем не менее конструируется на культурной основе. С другой стороны, русские информанты старшего поколения Россию отождествляют больше с Советским Союзом, чем с современной Российской Федерацией. Информанты старшего поколения в польской группе также поддерживают культурные связи с Польшей: интересуются тем, что происходит в этой стране, смотрят польское телевидение, слушают радио на польском языке. По данным исследования, молодые информанты польской группы часто связывают определенные планы на будущее с Польшей. Для информантов белорусской группы при конструировании связей с Беларусью важны сохранившиеся личные социальные связи. Сегодняшний политический

режим в Беларуси был важной темой, когда информанты описывали свои отношения с современной Беларусью.

3. Европейская идентичность информантами наглядно конструируется. В польской и белорусской группах, в отличие от русской, больше культурной общности с Европой, т.е., подчеркиваются общий исторический опыт, похожесть культуры. Для большинства информантов русской национальности общность с Европой или с европейским регионом ассоциируется не с европейскими странами, их менталитетом, общей культурой, религией, а с институтами Европейского союза и проводимой ими политикой. Во всех трех этнических группах (русские, поляки, белорусы) представители молодого поколения более положительно, чем представители старшего поколения, настроены в отношении интеграции Литвы в ЕС. Представители молодого поколения акцентировали открывшиеся с вступлением Литвы в ЕС возможности больше путешествовать, получить опыт, более широкие возможности для учебы и стремления к профессиональной карьере.

(1) Enri-East (Взаимодействие европейской, национальной и региональной идентичностей: Нации между государствами вдоль новых границ Европейского Союза, www.enri-east.net) – это международный научный исследовательский проект, проведенный 2008–2011 гг. консорциумом из одиннадцати команд. В этом проекте в качестве партнеров участвовали научные учреждения Англии, Словакии, Австрии, Польши, Беларуси, Украины, Венгрии, Германии и Литвы. Координатор – Центр изучения и сравнительных исследований Евразии Венского Института современных исследований (www.ihs.ac.at/ceass). Проект финансировался в рамках 7-ой общей программы Европейского союза FP7-SSH. Номер договора #217227. Партнер проекта в Литве – Литовский центр социальных исследований, руководитель проекта в Литве – проф. А.В. Матулионис.

Краткая версия этой статьи на литовском языке опубликована: Frėjutė-Rakauskienė, Šliavaitė (2012).

(2) Закон о гражданстве социалистической республики Республики Литва, [http://eudo-citizenship.eu/NationalDB/docs/LITH%20Law%20XI-3329%20\(1989,%20original\).pdf](http://eudo-citizenship.eu/NationalDB/docs/LITH%20Law%20XI-3329%20(1989,%20original).pdf) (дата обращения: 11.11. 2012)

(3) Интервью с информантами русской и белорусской национальности были проведены авторами статьи. Интервью с информантами польской национальности и первичный анализ исследования были проведены Иреной Шутинене и докт. Викторией Жилинскайте (Литовский центр социальных исследований). См. отчет об исследовании (Šutinienė, I., Žilinskaitė, V. (2011). Main findings of biographical interviews (ENRI-BIO). In Chvorostov, A.; Heinrich, H.G. (Eds.) *Contextual and empirical reports on ethnic minorities in Central and eastern Europe. The Polish Minority in Lithuania*, EC. European Research Area, 69–83, http://www.enri-east.net/wp-content/uploads/pl%28LT%29_FINAL_Feb3_09022012.pdf).

(4) Manual for Qualitative Biographical In-Depth Interviews. Proposed and developed by a task-force: professor Claire Wallace (head), dr. Lyudmila Nurse, dr. Natalia Waechter, dr. Alexander Chvorostov. July 2010.

(5) Имена всех информантов изменены.

(6) Респондентов просили указать на существующее, по их мнению, напряжение между различными социальными группами (между богатыми и бедными, старыми и молодыми людьми), этническими группами (русскими Литвы и литовцами, литовскими поляками и литовцами, литовскими белорусами и литовцами, и др.) и между различными религиозными группами.

Библиография

- Barth F. (1970) *Ethnic Groups and Boundaries: the Social Organization of Culture Difference*. Introduction. Bergen-Oslo: Universitets Forlaget. London: George Allen & unwin, pp. 9–38.
- Beresneviciute V. (2011a) *Main Findings of the ENRI-VIS Survey*. Heinrich H.G., Chvorostov A. (ed.) Contextual and empirical reports on ethnic minorities in Central and eastern Europe. Research Report No. 9. The Russian Minority in Lithuania. EC. European Research Area 2011, pp. 27–44. Доступно: http://www.enri-east.net/wp-content/uploads/The_Russian_Minority_in_Lithuania.pdf (см. 14.11.2011).
- Beresneviciute V. (2011b) *Main Foundings of the ENRI-VIS Survey*. Heinrich H.G., Chvorostov A. (ed.) Contextual and empirical reports on ethnic minorities in Central and Eastern Europe. Research Report No. 8. The Polish Minority in Lithuania. EC. European Research Area 2011, pp. 23–38. Доступно: http://www.enri-east.net/wp-content/uploads/pl%28LT%29_FINAL_Feb3_09022012.pdf (см. 14.11.2011).
- Beresneviciute V. (2011c) *Main Findings of the ENRI-VIS Survey*. Heinrich H.G., Chvorostov A. (ed.) Contextual and empirical reports on ethnic minorities in Central and Eastern Europe. Research Report No. 7. The Belarusian Minority in Lithuania. EC. European Research Area 2011, pp. 24–60. Доступно: http://www.enri-east.net/wp-content/uploads/by%28LT%29_FORMATED_FINAL_WEB_08022012.pdf (см. 14.11.2011).
- Borneman J., Fowler N. (1997) Europeanization. *Annual Review of Anthropology*, Vol. 26, pp. 487–514.
- Bumblauskas A. (2000) Senasis Vilnius tautu istorines samones perspektyvose. *Lietuvos istorijos studijos*, Nr. 8, pp. 20–39. (In Lithuanian)
- Cerulo A.K. (1997) Identity Construction: New Issues, New Directions. *Annual Review of Sociology*, Vol. 23, pp. 385–409.
- Cepaitiene A. (2001) Atgaivinant etnini tapatumą: individas, simbolis, vieta. *Lietuvos etnologija: socialines antropologijos ir etnologijos studijos*, 1(10), pp. 167–197. (In Lithuanian)
- Cepaitiene R. (2008) Daugiakulturiu miestu paveldas: interpretacijos problemos ir galimybes. *Lietuvos istorijos studijos*, Nr. 21, pp. 86–101. (In Lithuanian)
- Ciubrinskas V. (2011) Transnacionaline migracija ir isjudintas identitetas. Vytis Ciubrinskas (sud.) *Lietuviskasis identitetas siuolaikines emigracijos kontekstuose*. Kaunas: Vytauto Didziojo Universitetas, pp. 5–12. (In Lithuanian)
- Ciubrinskas V. (2011) Identitetas ir identiteto politika: antropologines dimensijos tiriant nacionalini ir transnacionalini saistymasi. Vytis Ciubrinskas (sud.) *Lietuviskasis identitetas siuolaikines emigracijos kontekstuose*. Kaunas: Vytauto Didziojo Universitetas, pp. 13–28. (In Lithuanian)
- Dauksas D. (2011) Buti lietuviu cia ir ten: migrantu is Lietuvos Norvegijoje atvejis. Vytis Ciubrinskas (sud.) *Lietuviskasis identitetas siuolaikines emigracijos kontekstuose*. Kaunas: Vytauto Didziojo Universitetas, pp. 119–140. (In Lithuanian)
- Dauksas D. (2008) Pase irasytoji tapatybe: Lietuvos lenku etninio/nacionalinio tapatumo trajektorijos. *Lietuvos etnologija: socialines antropologijos ir etnologijos studijos*, 8(17), pp. 57–72. (In Lithuanian)
- Eriksen T.H. (1993) *Ethnicity & Nationalism: Anthropological Perspectives*. Pluto Press.
- Frejute-Rakauskene M. (2011) Rusai Lietuvoje ir Latvijoje: europinio, regioninio ir lokalaus identiteta saveika, *Etniskumo studijos / Ethnicity studies 2011/1–2*. Vilnius: Eugrimas, pp. 80–110. (In Lithuanian)

Frejute-Rakauskiene M., Sliavaite K. (2012) Rusai, lenkai, baltarusiai Lietuvoje: lokalaus, regioninio ir europinio identitetu sasajos, *Etniškumo studijos / Ethnicity studies 2012/1–2*. Vilnius: Lietuvos socialiniu tyrimu centras, pp. 126–144. (In Lithuanian)

Hellstrom A. (2003) Beyond Space: Border Making in European Integration, the Case of Ireland. *Geografiska Annaler. Series B, Human Geography*, Vol. 85, No. 3, pp. 123–135.

Hudson R. (2000) One Europe or Many? Reflections on Becoming European, *Transactions of the Institute of British Geographers, New Series*, Vol. 25, No. 4, pp. 409–426.

Kasatkina N.; Leoncikas, T. (2003). *Lietuvos etniniu grupiu adaptacija: kontekstas ir eiga*. Vilnius: Eugrimas. (In Lithuanian)

Kasatkina N., Marcinkevicius A. (2009). *Rusai Lietuvos Respublikos visuomeneje 1918–1940 m.: istorines retrospektyvos konstravimas*. Vilnius, Lietuvos socialiniu tyrimu institutas: Eugrimas. (In Lithuanian)

Kripiene I. (2011) Etniniu instituciju vaidmuo socialiniame imigrantu gyvenima: lietuviai Niu-jorke. Vytis Ciubrinskas (sud.) *Lietuiskasis identitetas siuolaikines emigracijos kontekstuose*. Kaunas: Vytauto Didziojo Universitetas, pp. 105–118. (In Lithuanian)

Kuznecoviene J. (2011) Isteritorinto identiteto alternatyvos: lietuviu imigrantai Airijoje, Anglijoje, Ispanijoje ir Norvegijoje. Vytis Ciubrinskas (sud.) *Lietuiskasis identitetas siuolaikines emigracijos kontekstuose*. Kaunas: Vytauto Didziojo Universitetas, pp. 89–104. (In Lithuanian)

Laitin David D. (1998). *Identity in Formation. The Russian-Speaking Population in the Near Abroad*. Ithaca and London: Cornell University Press.

Lietuvos Respublikos socialistines respublikos pilietybes istatymas. (2012) Доступно: [http://eudo-citizenship.eu/NationalDB/docs/LITH%20Law%20XI-3329%20\(1989,%20original\).pdf](http://eudo-citizenship.eu/NationalDB/docs/LITH%20Law%20XI-3329%20(1989,%20original).pdf) (11.11.2012) (In Lithuanian)

Lietuvos statistikos departamentas. (2002) Gyventojai pagal lyti, amziu, tautybe ir tikyba. Surasymas 2001/Population by Sex, Age, *Ethnicity and Religion. Population Census 2001*. Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybes. (In Lithuanian)

Lietuvos statistikos departamentas. (2011) Lietuvos gyventojai 2011 metais. 2011 m. gyventoju surasymo rezultatai. Доступно: http://www.stat.gov.lt/uploads/Lietuvos_gyventojai_2011.pdf?PHPSESSID=d8d81abea20f6d6b918d58c478514976 (12.11.2012) (In Lithuanian)

Lindholm H. (1993) Introduction: A Conceptual Discussion. In: Lindholm, H. (ed.) *Ethnicity and Nationalism: Formaiton of Identity and Dynamics of Conflict in the 1990s*. Nordnes, pp. 1–35.

Liubiniene N. (2011) As esu lietuve visada, tiktai galiu tureti kita pilietybe: imigrantu is Lietuvos identiteto deliones Siaures Airijoje. Vytis Ciubrinskas (sud.) *Lietuiskasis identitetas siuolaikines emigracijos kontekstuose*. Kaunas: Vytauto Didziojo Universitetas, pp. 141–162. (In Lithuanian)

Martsinkivichius A. (2007). Nekotorye aspekty sotsial'noi situatsii russkogo men' shstva v Litivskoi Respublike (1918–1940), *Etniskumo studijos/Ethnicity studies: Russkie v strahakh Baltiiskogo regiona: men'shstvo i gosudarstvo, Baltijos juros regiono rusai: mazuma ir valstybe*. Vilnius: Eugrimas. 2007/2, pp. 212–241. (In Russian)

Pichler F. (2011) *The Making of Identities in eastern European Border Regions: A Theoretical Framework*. Heinrich H.G., Chvorostov A. (ed.) Integrating and summarizing reports. Research Report No. 1. Theoretical and methodological backgrounds for the studies of European, national and regional identities of ethnic minorities in European borderlands. EC. European Research Area 2011, pp. 46–56. Доступно: http://www.enri-east.net/wp-content/uploads/D51_Final_08112012.pdf (cm. 19.05.2013).

Sanders M.J. (2002) Ethnic Boundaries and Identity in Plural Societies. *Annual Review of Sociology*, Vol. 28, pp. 327–357.

Spohn W., Triandafyllidou A. (ed.) *Europeanisation, National Identities and Migration: Changes in Boundary Constructions between Western and Eastern Europe*. London and New York: Routledge.

Sliavaite K. (2011) Etninio identiteto paieškos: Vilniaus baltarusiu atvejis, *Etniskumo studijos / Ethnicity Studies* 2011/1–2. Vilnius: Eugrimas, pp. 111–135. (In Lithuanian).

Sutinienė I. (2008) Lietuvos Didžiosios Kunigaikštystės paveldo reikšmės populiariosiose tautinio naratyvo interpretacijose, *Lietuvos istorijos studijos*. Nr. 21, pp. 102–120. (In Lithuanian).

Sutinienė I. (2011) Lietuvių migrantų tautinio identiteto transformacijos: tarp aktualizavimo ir asimiliacijos. Vytis Ciubrinskas (sud.) *Lietuviškasis identitetas siuolaikines emigracijos kontekstuose*. Kaunas: Vytauto Didžiojo Universitetas, pp. 163–184. (In Lithuanian).

Sutinienė I., Zilinskaite, V. (2011). Main findings of biographical interviews (ENRI-BIO). Chvorostov, A.; Heinrich, H.G. (ed.) *Contextual and empirical reports on ethnic minorities in Central and eastern Europe. The Polish Minority in Lithuania*, EC. European Research Area, pp. 69–83.

Taljunaite M. (2011) Tautinės tapatybės politikos sampratos konstravimas. Vytis Ciubrinskas (sud.) *Lietuviškasis identitetas siuolaikines emigracijos kontekstuose*. Kaunas: Vytauto Didžiojo Universitetas, pp. 41–58. (In Lithuanian).

Taljunaite M., Labanauskas L. (2009) Lietuviai svetur: tautinio tapatumo issaugojimas. Mokslo studija. Vilnius: Socialiniu tyrimu institutas. (In Lithuanian).

Triandafyllidou A., Spohn W. (2003) Willfried Spohn, Anna Triandafyllidou (eds.) *Europeanisation, National Identities and Migration: Changes in Boundary Constructions between Western and Eastern Europe*. London and New York: Routledge, pp. 1–18.

Zibas K. (sud.) (2009) Migrantų integracija: trečiuju saliu pilieciai Lietuvoje. *Etniskumo studijos / Ethnicity studies* 2009/2. (In Lithuanian).

EKONOMIKA

Rana Zamin Abbas, Hasan Sohaib Murad,
Ahmed F. Siddiqui, Muhammad Razzaq Athar

MIRROR UP TO BENEVOLENT PATERNALISTIC LEADERSHIP (BPL): AN EXPLORATORY ACCOUNT

The paper aims to address the fundamental questions: What is BPL? Why is the Quest for BPL? And how BPL can bring about positive change? – For this purpose, the paper reviews different definitions and perspectives of Benevolent Paternalistic Leadership (BPL) along with antecedents and outcomes to assess the current state of BPL literature. After reviewing current state of BPL literature, paper explores the quest for Benevolent Paternalistic Leadership along with the challenges faced by BPL at organizational as well as civilizational levels. To address how BPL can bring about positive change, it explores the ideas of political leaders, the role of courage and insights from the Holy Qur'an and Sunnah. The paper finally emphasizes the need to incorporate these rich ideas into BPL literature. Using sources of BPL literature, sources of organizational literature, sources of civilizational literature specifically the ideas of political leaders, along with the sources of Qur'anic literature and authentic Ahadith, this paper firstly explores the relevant literature of BPL and explores the challenges of BPL at different levels both at organizational and civilizational. Secondly, it highlights the ideas given by political leaders, their courage and Islamic guidance for setting the future directions for the management practice. World of management is facing multi-faceted crisis with reference to leadership. Signs of this crisis are clear indicators of something missing which needs to be filled to overcome this multi-faceted crisis. This study comes at a time of stock-taking at organizational and civilizational levels with reference to BPL. It addresses a timely need of the importance of BPL and by melting rich insights from different authentic sources into one place, paves way for peace, harmony and success in the world of management at both levels: organizational as well as civilizational.

Key words: benevolent paternalistic leadership, challenges, organizations, civilizations, political leaders, courage, Qur'anic verses, authentic Ahadith.

Labdarīgas paternalistiskās līderības (LPL) prakse: pētnieciskais novērtējums

Raksta autori pievērsās atbilžu meklēšanai uz fundamentālajiem jautājumiem: kas ir LPL? Priekš kā LPL ir vajadzīga? Kā LPL var veicināt pozitīvas izmaiņas? Šī mērķa sasniegšanai rakstā tiek analizētas dažādas LPL definīcijas un perspektīvas, kā arī tās cēloņi un rezultāti, kas varētu bagātināt modernas zināšanas par LPL. Pamatojoties uz modernas zinātniskās literatūras izpēti par LPL, raksta autori seko LPL attīstības procesam, kā arī tiem izaicinājumiem, kas ir saistīti ar LPL organizāciju un civilizāciju līmenī. Lai atbildētu uz jautājumu, kā LPL var novest pie pozitīvām pārmaiņām, raksta autori analizē politisko līderu idejas, pārliecības stingruma nozīmi, kā arī Svēto Korānu un Sunnas. Rakstā tiek uzsvērta nepieciešamība iekļaut šīs vērtīgas idejas LPL moderno zināšanu bagāžā, un tam ir dažādi pamatojumi. Pirmkārt, izmantojot tādas avotus, kā zinātniskā literatūra par LPL, darbi par organizācijām un civilizācijām, politisko līderu idejas kopā ar Korānu un ticamajiem hadīsiem, pētāmā problēma tiek analizēta

kompleksi un vienlaikus dažos līmeņos: gan organizāciju, gan civilizāciju līmenī. Otrkārt, tas ļauj izmantot politisko līderu idejas, viņu pārlicības stingrumu un Islama principus, lai izveidotu turpmākos virzienus menedžmenta praksē. Menedžmenta pasaule saskaras ar daudzdimensiju līderības krīzi, kas skaidri liecina par situāciju, kad kaut kā pietrūkst, kaut kādam “baltam plankumam” jābūt piepildītam, lai pārvarētu krīzi. Šajā pētījumā tiek pielietota LPL “inventarizācijas” metode organizāciju un civilizāciju līmenī, kas ļauj pierādīt tādas LPL savlaicīgumu un nepieciešamību, kas būtu bagātināta ar zināšanām no dažādiem avotiem, lai sasniegtu veiksmi pārvaldes praksē abos augstakminētajos līmeņos.

Atslēgas vārdi: labdarīga paternālistiskā līderība, izaicinājumi, organizācijas, civilizācijas, politiskie līderi, pārlicības stingrums, Korāna sūras, ticamie hadisi.

Практика благотворительного патерналистского лидерства (БПЛ): исследовательская оценка

Основной целью статьи является поиск ответов на фундаментальные вопросы: что такое БПЛ? Для чего необходимо применение БПЛ? Как БПЛ может привести к позитивным изменениям? Для достижения этой цели авторы анализируют различные определения и перспективы БПЛ, а также его предпосылки и результаты с точки зрения современного знания о нём. Основываясь на изучении современной литературы о БПЛ, авторы статьи исследуют процесс его развития наряду с вызовами, с которыми сталкивается БПЛ как на организационном, так и на цивилизационном уровнях. Для поиска ответа на вопрос, как БПЛ может привести к позитивным изменениям, авторы статьи анализируют идеи политических лидеров, роль твёрдости убеждений, а также Священный Коран и Сунны. В статье подчеркивается необходимость включить эти ценные идеи в багаж современного знания о БПЛ. Для этого имеется несколько обоснований. Во-первых, используя такие источники как научная литература о БПЛ, работы по тематике организаций и цивилизаций, идеи политических лидеров, а также Коран и достоверные хадисы, проблема исследуется комплексно и на нескольких уровнях сразу (организационном и цивилизационном). Во-вторых, это даёт возможность использовать идеи политических лидеров, твёрдость их убеждений и принципов Ислама для создания будущих направлений в практике менеджмента. Сфера управления столкнулась с многоплановым кризисом лидерства, что является чётким индикатором ситуации, когда чего-то не хватает, когда какой-то пробел должен быть заполнен, чтобы преодолеть этот кризис. В данном исследовании использован метод «инвентаризации» БПЛ на организационном и цивилизационном уровнях, что позволяет доказать своевременность и необходимость БПЛ, обогащённого знанием из различных источников, для достижения гармонии и успеха в практике управления на обоих вышеупомянутых уровнях.

Ключевые слова: благотворительное патерналистское лидерство, вызовы, организации, цивилизации, политические лидеры, твёрдость убеждений, суры Корана, достоверные хадисы.

Introduction

In the management literature, the BPL became popular area of research since two decades. There are contradictions among authors on its definitions and its practices. According to Follett (Follett 1933) and Munsterberg (Munsterberg 1913), manager should be paternalistic and nurturing for the development of productive and satisfied workers. Max Weber (Weber 1947) called paternalistic practices as traditional domination.

Redding (Redding et al. 1994) argues that the role of paternalistic managers is to provide support, respect, care, and protection to their subordinates. Westwood and Chan (Westwood, Chan 1992) conceptualized BPL in terms of fatherly-style leadership which weaves authority and affection together. According to Pearce (Pearce 2005), benevolent dimension of paternalism is under-appreciated in western literature. Farh and Cheng (Farh, Cheng 2000) recently and typically view BPL as such a discipline in which authority and fatherly benevolence go hand in hand with each other. Authoritarianism connotes the behavior of leaders in which they display concern for the personal wellbeing of their subordinates. Different studies from scholars like Farh (Farh 2006) and Wakabayashi (Wakabayashi 1990) show that this type of leadership is very much prevalent in Latin America, Middle East as well as in Asia.

Northouse (Northouse 1997) describes paternalism as benevolent dictatorship and Colella (Colella et al. 2005) call it a secret and menacing type of discrimination. The above review portrays a picture of diverse perspectives of BPL. There is a rapid growth of literature on BPL but empirical research is still in infancy.

Benevolent Paternalistic Leadership (BPL): literature review

Definition. From the last two decades research on BPL is growing day in and day out, but in fact the idea of paternalism emerged in management from the works of Max Weber (Weber 1947), who envisioned paternalism as a legitimate authority.

Bing (Bing 2004) visualized the figure of boss as a replication of one's own original authority of parents. According to Freud (Freud 1926) the process of "transference" remains continuous in one's life and changing unconsciously its shape in different forms of authority figures such as managers, directors, etc. According to Maccoby (Maccoby 2004), the exemplary leaders are those who are best at manipulating successfully the paternal transference of their followers.

Padavic and Earnest (Padavic, Earnest 1994) gives asymmetric power relationship the status of paternalism. According to Gelfand (Gelfand et al. 2007), paternalism is an act of kindness on the part of managers when they take keen personal interest in the job lives of workers on one hand and on the other hand they also promote workers' personal welfare. According to Aycan (Aycan et.al. 1999), paternalistic cultures are those in which authoritarian people protect the rights of their subordinates and in lieu of that they expect strong loyalty and deference. Improving subordinates lives and providing them relief from their tensions shape employees into more compliant behavior (Kerfoot 1993).

Westwood (Westwood 1997) see BPL in Chinese business context that causes compliance and harmony. Sinha (Sinha 1990) see co-existence of benevolence and authority in BPL just like hands in gloves. According to him, these values of benevolence and authority come out from values of societies, particularly those societies in which father is imagined as prime supporter, caring, but as well as holding a rod of authority at the same time. Jackman (Jackman 1994) refer this mutual connection between paternal authority and benevolence as "velvet glove". According to him, the relationship between father and child covers all life time decisions of children with moral

outlook. All fathers are presumed having kind-hearted and sincere intentions for their dependents even when they are executing their authority on them. Fathers’ genuine benevolent intentions are beyond any doubt and suspicion (Aycan 2006), but western scholars like Padavic (Padavic 1994) and Goodell (Goodell 1985) question this benevolent intent and reflect their thought in metaphors of “anachronism” and “non-coercive exploitation”. Ouchi (Ouchi 1981) in his Theory Z, which focuses on making blend of the best practices from the American and the Japanese organizations, integrates paternalism as the main factor. While the Theory X which emphasize on the point that workers are willing to work but they must be pushed to work. Theory Y, on the other hand, advocates that the work is a natural activity in human nature. Theory Z, focuses its point that the workers’ loyalties can be increased by giving them all facilities for their wellbeing on the job as well as off the job.

Researches of different scholars, such as Farh (Farh et al. 2006) show that paternalism is a style of leadership, which is very much effective in non-western countries. On the other hand, in western context paternalist leadership is the synonym for authoritarianism (Uhl-Bien, Maslyn 2005). Aycan (Aycan 2006) very clearly describe paternalistic leadership in terms of welfare of employees first and then resultantly appreciation, respect, and acknowledgement of leader’s authority will be the result of leader’s genuine and sincere efforts. According to Aycan (Aycan 2006) the force of exploitation shatters benevolence, dynamite of control, and burst the fabric of concern. Strong healthy relationships tend to decay into authoritarianism. This dangerous scheme of change, drastically affect the spirit of healthy relationship and building of humanity collapse down.

The concept of BPL is instrumental, manipulative and authoritative in the context of west. On the other hand, its connotations are very positive in some cultures, such as Confucianism as well as Islamic Civilization (Farh, Chang 2000; Nadwi 2010). In paternalistic benevolent relations, boss at time can act just like a father, sometimes like a very close friend, or a sincere brother who always thinks in terms of love, affection, care and well-being of employees and does something special in practical form (Aycan 2006). Benevolent leaders going beyond the relationship of working boundaries, ensure their financial and in-person participation in the ceremonial occasion of all kinds (funerals, weddings, etc.), in Pakistan (UNIDO 2008).

Table 1

An overview of country-wise research into BPL

| 1 | 2 |
|---|--|
| Aycan et al. (2000) | BPL practices prevail higher among employees in China, Pakistan, India, Turkey prevail higher than in Canada, Germany, and Israel. |
| Mathur, Aycan, and Kanungo (1996) | Indian employees are high on paternalistic values |
| Martinez (2003, 2005), Morris and Pavett (1992) | Mexican employees are high on paternalistic values |

Sequel to Table 1 see on p. 46

Sequel to Table 1

| 1 | 2 |
|---|---|
| Martinez and Dorfman (1998) | Turkish employees are high on paternalistic values |
| Uhl-Bien et al. (1990) | Paternalism is at the core of Japanese systems |
| Farh et al. (2006) | In China, BPL prevails as successful strategy in the family-owned businesses |
| Farh and Cheng (2000) | In China and Taiwan, the tendency of BPL is high among employees |
| Ansari, Ahmad, Aafaqi (2004) | In Malaysia, the subordinates expect BPL from the higher-ups |
| Sufi, Wafa, Hamzah (2002) | In high-power distance societies, BPL is highly preferred by the employees |
| Abdullah (1996) | In Malaysian business context, paternal style of leadership is highly recommended |
| Pellegrini and Scandura (2006) | In Turkey and Middle East, BPL is a successful technique of business management |
| Hofstede (2001), House et al. (2004) | BPL is at the core of business strategies in Turkish traditions |
| Sullivan, Mitchell, Uhl-Bien (2003) | There is a relationship between BPL, importance of obligation, and loyalty |
| Hofstede (2001) | Paternalistic relationships are highly valued in collectivistic societies |
| Pellegrini and Scandura (2006) | BPL is an effective strategy |
| Uhl-Bien and Maslyn (2005) | BPL is problematic and undesirable |
| Farh and Cheng (2000), Farh et al. (2006), Aycan (2006) | In China, authoritarianism, benevolence, and morality are the three dimensions of BPL model |
| Farh and Cheng (2000) | BPL is a style having attributes of discipline, authority, benevolence, and moral integrity |
| Aycan (2006) | There are four distinct styles of BPL namely benevolent paternalism, exploitative paternalism, authoritarian approach, and authoritative approach |

Source: elaborated by the authors.

Antecedents of BPL

Martinez (Martinez 2003) measured Paternalism as paternal leaders construct with sample of seven Mexican leaders and identified the variables of Respect for Social Hierarchy, Organizational Culture, and Organizational Structure. Whereas, Pellegrini and Scandura (Pellegrini, Scandura 2006) also measured the same construct of paternalism by interviewing 185 employees in Turkey, and identified Leader-member Exchange as predictor variable and source.

Outcomes of Paternalistic Leadership (PL)

Uhl-Bien (Uhl-Bien et al. 1990), through field survey of 1075 employees in Japan measured the construct of PL and identified formal career development, informal career investment, and leader-member exchange as the outcome variables. Aycan (Aycan et al. 1999) through the field study of 165 employees in Canada, and 482 employees in India measured paternalism and identified job satisfaction, autonomy, goal setting, empowerment, performance extrinsic reward, contingency, and participation as the major outcome variables.

Aycan (Aycan et al. 2000), identified outcome variables of participation, proactivity, and obligation towards others in his field survey of 1954 employees in 10 countries. Wu, Hsu and Cheng (Wu, Hsu, Cheng 2002), while measuring the construct of authoritarian in his field survey in 609 employees in Taiwan identified outcome variable of job satisfaction. Cheng, Huang and Chou (Cheng, Huang, Chou 2002) conducted a field survey of 400 employees in Taiwan, for the measurement of benevolent authoritarian construct and identified the satisfaction with leader, commitment to team, self-ratings of performance, and intent to stay, as the outcome variables. Cheng (Cheng et al. 2002), while measuring benevolent authoritarian moral in the field study of 509 principal-teacher dyads in Taiwan identified organizational citizenship behavior as the outcome variable. In measuring paternalism, Martinez (Martinez 2003) in his field survey of 7 Mexican leaders identified flexibility, loyalty, trust, and friendship as outcome variables.

Cheng (Cheng et al. 2004) focused the construct of benevolent authoritarian moral in the field survey of 543 employees in Taiwan and identified compliance, gratitude, and identification as the outcome variables. Chou, Cheng and Jen (Chou, Cheng, Jen 2005) in measuring benevolent authoritarian moral through field survey of 275 leaders, and 142 subordinates in Taiwan identified the outcome variables: loyalty to supervisor, and organization citizenship behavior.

Pellegrini and Scandura (Pellegrini, Scandura 2006) in their field survey of 185 employees in Turkey in measuring PL dimension of paternalism, identified job performance as outcome variable. Farh (Farh et al. 2006) through field survey of 292 employees in China, for the measurement of benevolent authoritarian model identified outcome variables of identification, compliance, gratitude, sub-ordinate fear of supervisor, supervisor satisfaction, and organization commitment. Pellegrini, Scandura and Jayaraman (Pellegrini, Scandura, Jayaraman 2007), focused the construct of benevolence with field survey of 207 employees in India and 215 employees in the United States, and identified outcome variables of organizational commitment and job satisfaction.

Karakas (Karakas 2011) presented benevolent leadership model as an exploratory nomological network. He made ethical sensitivity, spiritual depth, positive engagement, and community responsiveness as the integral part of his benevolent leadership model. He further elaborated the ideas of affective commitment, perceived organizational performance, and organizational citizenship behavior in his benevolent leadership model. This model of benevolent leadership laid its foundation on four major streams of common good in the world of management research:

1. Morality stream – laid its foundations on business ethics, values of leaders, and ethical decision makings.
2. Spirituality stream – laid its foundations on spirituality at work, spiritual dimension of leadership, inner insights, inner macrocosm, and sincere and spiritual act of leader.
3. Vitality stream – its focus is on the development of scholars within organizations and creation of positive change in organization and in society and the world.
4. Community stream – its focus is on CSR, leaders contribution to society and community service

For Karakas (Karakas 2011), common good is very significant and benevolent leadership, according to him can solve this critical issue, by a holistic approach of understanding benevolent leadership, and synthesizing four streams.

Victor and Cullen (Victor, Cullen 1988) gave the concepts of benevolence at individual level, benevolence at local level, and benevolence at cosmopolitan level, as denoted by three categories above in the “locus of analysis” dimension. According to them, there are two dimensions for establishing ethical climate in organizational context namely ethical criteria used for decision-making, and locus of analysis. He identified three ethical criteria namely egoism, benevolence, and principle (see Figure 1).

Egoism refers to maximizing one’s own profit and interests. Benevolence means to maximize the benefits and interests to the mass people. Principle means to stick with such standards and beliefs which are of universal nature.

At individual locus of analysis, benevolence refers to friendship. At local locus of analysis, benevolence refers to the preferences and consideration of team-play. At the cosmopolitan locus of analysis, benevolence refers to the preferences and consideration of other constituencies outside the organization, e.g. social responsibility.

Karakas (Karakas 2011) defines BPL as a virtuous cycle creation which tends to create healthy changes in the organizational context by using decision making within the perspectives of ethics, creating meanings through organizational culture, giving chance for positive actions and leaving a legacy of a great impact in community.

Seeing through the eyes of Karakas (Karakas 2011) benevolent leaders are those who focus upon creating solid benefits, solid actions and solid results which are observable to the human eyes as a common good.

People at work are benefitted by the benevolent leaders as they tend to feel obligation towards doing kind and charitable acts with genuine concerns of love and charity-minded outlook. In this way, benevolent leaders set exemplary examples of their character as an unforgettable imprint on the hearts and brains of their true followers. In spite of being enmeshed in vortex of circumstances and poisonous environment, they keep their heads high in face of all difficulties and take a firm stand against all odds and oppositions. Resultantly, they come out of all kinds of obstacles and misfortunes with their continuous serious efforts and positive attitudes along with indefatigable courage and prove their character as the paragon of sincerity, love, affection and integrity.

Figure 1

Theoretical ethical climate types

| | | LOCUS OF ANALYSIS | | |
|-------------------|-------------|-------------------|------------------------------|-----------------------------|
| | | Individual | Local | Cosmopolitan |
| ETHICAL CRITERION | Egoism | Self-interest* | Company Profit | Efficiency |
| | Benevolence | Friendship | Team Interest | Social Responsibility |
| | Principle | Personal Morality | Company Rules and Procedures | Laws and Professional Codes |

* Typical decision criterion.

Source: Victor, Cullen 1988.

For the conceptual clarity and in order to support the argument, it is quite appropriate to quote the study of Ping Ping Fu (Ping Ping Fu 2003) in which he sorted out the 53 leadership attributes in alphabetical order with definitions, explanations and examples specifically in the context of China utilizing printed media as shown below in tabular form.

Table 2

Leadership attributes and definitions, in alphabetical order

| No. | Attributes | Definitions, Explanations, Examples |
|-----|---------------------|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Abide by principles | Strictly follow principles, principled |
| 2 | Accommodating | Adaptive; to adjust oneself to circumstances |
| 3 | Action-oriented | Putting words into actions, not just talking |
| 4 | Aggressive | Forceful, assertive |
| 5 | Altruistic | Be concerned with the fate of others |
| 6 | Ambitious | Having an ambition, aiming high |
| 7 | Articulate | Able to communicate and make oneself understood |
| 8 | Broad-minded | Is receptive to and tolerant of other's views |
| 9 | Change-oriented | Willing to make changes in self or system |
| 10 | Charismatic | Persuasive and appealing |

Sequel to Table 2 see on p. 50

Sequel to Table 2

| 1 | 2 | 3 |
|----|------------------------|---|
| 11 | Collectivistic | To focus on the interest of collective or group |
| 12 | Competent | Capable of doing something well |
| 13 | Competitive | Eager to compete; enjoy winning |
| 14 | Confident | Full of confidence; self assured |
| 15 | Considerate | Having regard for the needs and feeling of others |
| 16 | Cooperative | Working together; helping each other |
| 17 | Corruption-resistant | Not to succumb to briberies |
| 18 | Decisive | Able to make decisions quickly |
| 19 | Democratic | Willing to consider other people's views |
| 20 | Dependable | Reliable; trust-worthy |
| 21 | Determined | Resolute; do not waive once a decision is made |
| 22 | Devoted | Committed; thinking of nothing but work |
| 23 | Directive | Enjoy giving directions |
| 24 | Energetic | Never look tired; full of energy |
| 25 | Entrepreneurial | Business-minded; willing to put ideas into realities |
| 26 | Experienced | Having rich experiences and knowledge in a certain area |
| 27 | Fatherly figure | Displaying characteristics of a head of family |
| 28 | Hard working | To work above and beyond the call of duty |
| 29 | Humane | Kind, merciful, compassionate |
| 30 | Impartial | Not partial; unprejudiced; fair |
| 31 | Insightful | Full of insights; new ideas |
| 32 | Inspirational | Make people feel inspired, encouraged, motivated |
| 33 | Live a simple life | Frugal; minimizing the cost of living; humble life style |
| 34 | Modest | Quite and humble in appearance; unpretentious |
| 35 | Objective | "Call a spade a spade", unemotional |
| 36 | Open to learning | Eager and willing to learn |
| 37 | Optimistic | Always believing in obtaining a positive result |
| 38 | Persistent | Persevering; won't give up easily |
| 39 | Proactive | Approach things actively |
| 40 | Problem-solving | Willing and good at solving problems |
| 41 | Procedural | "To go round like a horse in a mill", to follow certain orders while doing things |
| 42 | Recycling on followers | To trust followers to fulfill tasks |
| 43 | Responsible | Accountable; ready/Willing to take the blame when things go wrong |
| 44 | Role model | "If a leader behaves rightfully, there will be followers without orders" |
| 45 | Self-sacrificing | To make personal sacrifices |
| 46 | Servicing | "Working for others without complaining" |
| 47 | Shrewd | Sharp, acute, wise, clever |
| 48 | Sociable | Friendly and approachable |

Sequel to Table 2 see on p. 51

Sequel to Table 2

| 1 | 2 | 3 |
|----|---------------|--|
| 49 | Systematic | To do things in a systematic way; orderly, organized |
| 50 | Tactful | Possessing or showing tact, is diplomatic when interacting with others; "Talking about books to a teacher and about knives to a butcher" |
| 51 | Understanding | Is perceptive, having the ability to understand |
| 52 | Value-driven | To have explicit values and use them as guidelines |
| 53 | Visionary | Having a vision or clear view of the future |

Source: Ping Ping Fu 2003.

Why quest for Benevolent Leadership?

For the in-depth and comprehensive understanding about BPL in terms of its roots, its salient features and its outcomes, has become the focus of attention for management scholars and recent researches for a number of reasons namely:

- i. Disenchantment with leadership as expressed in terms of crises of confidence in leadership as researched by Parameshwar (Parameshwar 2005);
- ii. Corporate lay-offs researched by Leigh (Leigh 1997), the reasons of psychological disengagement when people do their job as researched by Mitroff and Denton (Mitroff, Denton 1999);
- iii. Wave of high unemployment as researched by Farago and Gallandar (Farago, Gallandar 2002);
- iv. Feelings of unfaithfulness and sense of treachery ingrained in downsizing and re-engineering as researched by Giacalone and Jurkiewicz (Giacalone, Jurkiewicz 2003);
- v. Ethical degradations such as corrupt accounting practices, case of Enron, Arthur Anderson and WorldCom as researched by Waddock (Waddock 2004);
- vi. Misuse of power and selfishness of business leaders as researched by Maccoby (Maccoby 2000);
- vii. Reasons behind the crises of confidence in leadership and the 2008 global financial crises as researched by Hutton, Steenland and Dreier (Hutton, Steenland, Dreier 2008);
- viii. The greed of business leaders is the main cause of moral and ethical crises in the world as researched by Greenhalgh, Steenland and Dreier (Greenhalgh, Steenland, Dreier 2008), and Abbas (Abbas 2011);
- ix. Uncertainty, technological advancement and rapid growth of globalization as researched by Bolman and Deal (Bolman, Deal 2008);
- x. Rise of corporate global power as researched by Anderson and Cavanagh (Anderson, Cavanagh 2000), and clash of civilizations as researched by Huntington (Huntington 1993);
- xi. Gap between rich and poor is widening day by day, rapid decline of natural resources along with peak of corruption in commercial and political zones as researched by Zuboff (Zuboff 2009);

- xii. The fragile nature of employment relationships as researched by Cappelli (Cappelli 2008);
- xiii. Transformation of the notion of commodity due to the effect of free market economy, electronic capital and information junk has reached its zenithal point as researched by Raza (Raza 2012);
- xiv. The flux of changes appear in the form of complexity and uncertainty in business world as researched by Kotter (Kotter 2008);
- xv. Changes are unpredictable and non-linear. So unpredictability becomes the focus of recent researches as reflected by the study of Brejnrod (Brejnrod 2001);
- xvi. The study of Neal (Neal et al. 1999) reveals the signs of economic and competitive pressures which forces corporate world towards cost-cutting, resultantly massive downsizing and rapidly increases the momentum of human stress to the last velocity.
- xvii. Skepticism, fear and cynicism as researched by O'Bannon (O'Bannon 2001).

The multi-faceted challenges described above are clear indicators that something special is missing in the world of literature which is not being properly handled by the old and traditional leadership models. So there is a need of a fresh inquiry and a new concept of leadership such as BPL which will handle this multi-faceted crises and multi-dimensional challenges as the result of abrupt and drastic shifts and changes in the world of management.

BPL at organizational level

According to some academics, compassion and care play pivotal role to both organizational success and human progress (Cameron, Dutton, Quinn 2003). There is an urgent and timely need of understanding to create caring and compassionate organizations because this act is the key predictor of maximum organizational performance (Harter, Schmidt, Hayes 2002). Others also explain the fact of creating more sustainable business ventures through the creation of benevolent and caring organizations (Dees 1998; Harter et al. 2002; Prahalad, Hammond 2002). It seems that BPL is a positive intervention for creating humanized and more moralized workplace.

Psychological conditions at work are gracefully described in terms of meaningfulness, safety and availability by Kahn (Kahn 1990). These insights can be gained from Kahn Model at organizational level, and can be incorporated into the study of BPL. For better understanding and illuminating the concepts, Kahn's thoughts are being presented in tabular form below:

Insights of Kahn’s Model

Table 3

Dimensions of psychological conditions

| Dimensions | Meaningfulness | Safety | Availability |
|-------------------------|---|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Definition | Sense of return on investments of self in role performance | Sense of being able to show and employ self without fear of negative consequences to self-image, status, or career. | Sense of possessing the physical, emotional, and psychological resources necessary for investing self in role performances. |
| Experimental components | Feel worthwhile, valued, and valuable; feel able to give to and receive from work and others in course of work. | Feel situations are trustworthy, secure, predictable, and clear in terms of behavioral consequences. | Feel capable of driving physical, intellectual, and emotional energies into role performance. |
| Types of influence | Work elements that create incentives or disincentives for investment of self. | Elements of social systems that create situations that are more or less predictable, consistent, and nonthreatening. | Individual distractions that is more or less preoccupying in role performance situations. |
| Influences | Tasks: Jobs involving more or less challenge, variety, creativity, autonomy, and clear delineation of procedures and goals. | Interpersonal relationships: Ongoing relationships that offer more or less support, trust, openness, flexibility, and lack of threat. | Physical energies: Existing levels of physical resources available for investment into role performances. |
| | Roles: Formal positions that offer more or less attractive identities, through fit with a preferred self-image, and status and influence. | Group and intergroup dynamics: Informal, often unconscious roles that leave more or less room to safely express various parts of self; shaped by dynamics within and between groups in organizations. | Emotional energies: Existing levels of emotional resources available for investment into role performances. |
| | Work interactions: Interpersonal interactions with more or less promotion of dignity, self-appreci- | Management style and process: Leader behaviors that show more or less support resilience, consistency, trust, and competence. | Insecurity: Levels of confidence in own abilities and status, self-consciousness, and ambivalence about fit with social systems that leave more or less room for investments of self in role performances. |

Sequel to Table 3 see on p. 54

Sequel to Table 3

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|--|---|---|
| | ation, sense of value, and the inclusion of personal as well as professional elements. | Organizational norms: Shared system expectations about member behaviors and emotions that leave more or less room for investments of self during role performances. | Outside life: Issues in people's outside lives that leave them more or less available for investments of self during role performances. |

Source: Ping Ping Fu 2003.

BPL at Societal and civilizational level

Undoubtedly, BPL has cultural features of some traditional societies and is very much prevalent in eastern societies such as India, Korea, China and Japan. The responsibilities of such societies lie at the shoulders of families and states. Responsibilities of the states include protection, defense and care of its people. Force of law is being implemented for protecting social rights of community by the government.

According to the research work of Dr. Amjad (Amjad 2007), human civilization has been divided into four major civilizations namely Chinese, Indian, Western and Islamic. According to him, civilizations are clashing due to their specific faiths. He showed crises of values, confrontation of prevailing disciplines, overlapping of forms of consciousness and divergence of essential convictions with the support of authentic and relevant literature.

How BPL can bring change: Suggestions for BPL to bring about positive change

In this section, ideas of political leaders, role of courage on the part of political leaders, and insights from Qur'anic verses and authentic Ahadith will be explored and need of incorporating these thoughts into BPL literature is emphasized as follows:

A. Ideas of Political Leaders

Irani president, Khatimi, addressed the General Assembly of United Nations in New York in 1998, where he presented the idea of inter-civilization dialogue. In the same way, Kofi Anan appreciated the idea of dialogue among civilizations in 2001. Spanish Prime Minister Zapatero suggested an alliance of civilizations in 2004. He emphasized on the idea of league of civilizations for the world peace and harmony among civilizations for their coexistence and comprehensive understanding of others' cultural values, disciplines, and forms of consciousness.

B. Role of courage on the part of political leaders

The role of courage on the part of leaders to show their paternalism and affection is also very crucial. This courage has been exemplified by individuals such as Hannah

Arendt (German Jewish political theorist), Muhammad Ali Jinnah (lawyer, politician, statesman, founder of Pakistan, and father of nation), Mohandas Ghandhi (political and spiritual leader of India), Martin Luther King Jr. (American clergyman activist and prominent leader in the African American civil rights movement), Aung San Suu Kyi (Burmese opposition political leader and prime minister), Nelson Mandela (President of South Africa), Rosa Parks (African American civil rights activist), Sherron Watkins (Vice President of Corporate Development and whistleblower of Enron Scandal), Justice Iftikhar Muhammad Chaudhry (Chief Justice of Pakistan), and George Orwell (revolutionary English, anti-totalitarianism author and journalist) all of whom confronted profound issues of their times and affected social change.

C. Insights and Guidance gained from Islam in the light of Qur'an and Sunnah

- i. The teachings of Islam emphasize on simple living and act of benevolence. It is not the religion of coercion, but facilitates mankind by providing easiest way to perform human acts.
 "... Allah intends for you ease, He does not want to make things difficult for you..." (Qur'an 2: 185)
- ii. The reflection of one's faith can be seen in his act of benevolence, as the Prophet (SAWW) said: "The best branches of faith are patience and benevolence." (Saheeh al-Jami: 1108)
- iii. Benevolence is the easiest act and the best, as it is reflected from the Hadith below: A man came to the Prophet (SAWW) and said: "O' Prophet of Allah! Which is the best of deeds?" He said, "Having faith in Allah, believing in Him, and fighting in (and for) His cause." The man said, "I want something easier than that." He said, "(Having) patience and benevolence." The man said, "I want something easier than that." He said, "Do not have ill thought in anything which Allah decreed for you." (Ahmad 5/519)

Examples of the benevolence of Islam

Islam exemplifies the concept of benevolence in the following Qur'anic verses:

- a. "And We have sent you [O' Muhammad] not but a mercy for the Alameen – mankind, jinn, and all that exists." (Qur'an 21: 107)
- b. "And We have not sent you [O' Muhammad] except as a giver of glad tidings and warner to all mankind ..." (Qur'an 34: 28)

C1. The gates of benevolence

Islam identified certain gates of benevolence at the certain moments of one's life, as being presented below in the form of Qur'anic verses:

- i. Benevolence at the time of buying, selling and paying debts
 "And O' my people! Give full measure and weight in justice and reduce not the things that are due to the people, ..." (Qur'an 11: 85)
- ii. Benevolence at the time of giving debts and demanding debts back
 "And if the debtor is in a hard time [and has no money], then grant him time till it is easy for him to repay, but if you remit it by way of charity that is better for you if you did but know." (Qur'an 2: 280)

- iii. Benevolence in knowledge sharing
Spreading knowledge is better than distributing wealth among people. As we see in Prophet (SAWW)'s life.
- iv. Benevolence and honor
“And let not those among you who are blessed with graces and wealth swear not to give [any sort of help] to their kinsmen, al-Masakeen [the poor], and those who left their homes for Allah’s cause. Let them pardon and forgive. Do you not love that Allah should forgive you? And Allah is Oft-Forgiving, Most Merciful.” (Qur’an 24: 22)
- v. Benevolence through tolerance
“... And had you been severe and harsh-hearted, they would have broken away from about you; ...” (Qur’an 3: 159)

C2. Superiorities of Benevolence

- i. Benevolence is a source of mercy
The Prophet (SAWW) said: “May Allah’s mercy be on him who is lenient in selling, buying, and demanding back his money.” (Saheeh al-Jami’ as-Sagheer: 3154)

C3. Things that help in being benevolent

- i. Repressing anger along with forgiving and pardoning others’ mistakes
“Those who spend [in Allah’s cause] in prosperity and adversity, who repress anger, and who pardon men; Verily, Allah loves al-Muhsinoon [the good doers].” (Qur’an 3: 134)

The ideas given by political leaders (Khatami, Kofi Anan, Jose Luis Rodriguez Zapatero), the role of courage on the part of leaders and constant guidance from Qur’anic verses and authentic Ahadiths regarding benevolence of Islam needs to be incorporated in the literature of Benevolent Paternalistic Leadership because it has the rich substance with practical and pragmatic outlook to bring about positive change at the individual, organizational, global and civilizational levels. These insights can pave way for the solutions of challenges confronting these civilizations, communities and organizations.

Conclusion

This exploratory account shows different faces of BPL by juxtaposing a large mirror of BPL literature. While discussing different definitions, different perspectives, outcomes, antecedents and challenges confronting BPL at both levels: organizational and civilizational. The paper highlights the need to explore the rich insights which are dispersed and packed at different locations. By stretching serious pragmatic and practical ideas from different corners and shaping into one package at one place gives us a holistic approach about what is BPL? Why is the Quest for BPL? And how it can bring about positive change through the melted but useful insights presented in this paper. For future directions, paper sets the research microscope towards the need of

incorporating the practical and refined insights in the BPL literature. Through this righteous path to harmony, peace, meaning and human progress, organizations and civilizations can give the unforgettable impressions to the generations to come.

References

- Abbas R.Z. (2011) Knowledge Management and Inter Civilization Dialogue: A Peaceful Solution of Global Financial Crises. *Asian Journal of Business and Management Sciences*, Vol. 1, No. 1, pp. 197–203.
- Abdullah A. (1996) *Going glocal: Cultural dimensions in Malaysian management*. Kuala Lumpur: Malaysian Institute of Management.
- Anderson S., Cavanagh J. (2000) *Top 200: The Rise of Corporate Global Power*. Institute for Policy Studies.
- Ansari M.A., Ahmad Z.A., Aafaqi R. (2004) Organizational Leadership in the Malaysian Context. In: D. Tjosvold, K. Leung (eds). *Leading in high growth Asia: Managing relationship for teamwork and change*. Singapore: World Scientific, pp. 109–138.
- Appelbaum S.H., Deguire K.J., Lay M. (2005) The Relationship of Ethical Climate to Deviant Work Place Behavior. *Corporate Governance Bradford*, Vol. 5(4), pp. 43–55.
- Aycan Z. (2006) Paternalism: Towards Conceptual Refinement and Operationalization. In: K.S Yang, K.K. Hwang, U. Kim (eds). *Scientific advances in indigenous psychologies: Empirical, philosophical, and cultural contributions*. London: Sage Ltd., pp. 445–466.
- Aycan Z., Kanungo R.N., Mendonca M., Yu K., Deller J., Stahl G., et al. (2000) Impact of Culture on Human Resource Management Practices: A 10-country comparison. *Applied Psychology: An International Review*, Vol. 49, pp. 192–221.
- Aycan Z., Kanungo R.N., Sinha J.B.P. (1999) Organizational Culture and Human Resource Management Practices: The Model of Culture fit. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Vol. 30(4), pp. 501–516.
- Bing S. (2004) *Sun Tzu was a sissy: Conquer your enemies, promote your friends, and wage the real art of war*. New York: HarperCollins.
- Bolman L. G., Deal T. E. (2008) *Reframing Organizations: Artistry, Choice, and Leadership (4th ed.)*. San Francisco: Jossey-Bass Business and Management Series.
- Bryson J.M., Crosby B.C. (1992) *Leadership for the Common Good: Tackling Public Problems in a Shared Power World*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Brejnrod P.H. (2001) *The Discovery of the New World*, Denmark: Kroghs Forlag A/S.
- Bukhari I. Saheeh al-Jami: 1108.
- Bukhari I. Saheeh al-Jami as-Sagheer: 3154.
- Cameron K.S., Dutton J.E., Quinn R.E. (eds.) (2003) *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Cappelli P. (2008) *Employment Relations: New Models of White-Color Work*. New York: Cambridge University Press.
- Cheng B. S., Chou L. F., Wu T. Y., Huang M. P., Farh J. L. (2004) Paternalistic Leadership and Subordinate Responses: Establishing a Leadership Model in Chinese Organizations. *Asian Journal of Social Psychology*, Vol. 7, pp. 89–117.
- Cheng B.S., Huang M.P., Chou L.F. (2002) Paternalistic Leadership and Its Effectiveness: Evidence from Chinese Organizational Teams. *Journal of Psychology in Chinese Societies*, Vol. 3(1), pp. 85–112.

- Chou L.F., Cheng B.S., Jen C.K. (2005) *The Contingent Model of Paternalistic Leadership: Subordinate Dependence and Leader Competence*. Paper Presented at the Meeting of the Academy of Management, Honolulu, Hawaii.
- Colella A., Garcia F., Reidel L., Triana M. (2005) *Paternalism: "Hidden" Discrimination*. Paper Presented at the Meeting of the Academy of Management, Honolulu, Hawaii.
- Daly H.E., Cobb J.B. (1989) *For the Common Good: Redirecting the Economy Toward Community, the Environment, and a Sustainable Future*. Boston: Beacon Press.
- Dees J.G. (1998) *The Meaning of Social Entrepreneurship*. Stanford, CA: Stanford University Graduate School of Business.
- Farago A., Gallandar B. (2002) *How to survive the recession and the recovery*. Toronto, ON: Insomniac Press.
- Farh J.L., Cheng B.S. (2000) A Cultural Analysis of Paternalistic Leadership in Chinese Organizations. In: J.T. Li, A.S. Tsui, E. Weldon (eds). *Management and Organizations in the Chinese Context*: London: Macmillan, pp. 84–127.
- Farh J.L., Cheng B.S., Chou L.F., Chu X.P. (2006) Authority and Benevolence: Employees' Responses to Paternalistic Leadership in China. In: A.S. Tsui, Y. Bian, L. Cheng (eds). *China's Domestic Private Firms: Multidisciplinary Perspectives on Management and Performance*. New York: Sharpe, pp. 230–260.
- Follett M.P. (1933) *The Essentials of Leadership. Proceedings of the Rowntree Lecture Conferences*. London: University of London Press.
- Freud S. (1926) Psychoanalysis: Freudian School. *Encyclopedia Britannica* (13th ed.). London: Cambridge University Press.
- Gelfand M.J., Erez M., Aycan Z. (2007) Cross-cultural Organizational Behavior. *Annual Review of Psychology*, Vol. 58, pp. 479–514.
- Giacalone R.A., Jurkiewicz C.L. (2003) *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. Armonk, NY: M.E. Sharpe.
- Goodell G.E. (1985) Paternalism, Patronage, and Potlatch: The Dynamics of Giving and Being Given To. *Current Anthropology*, Vol. 26, pp. 247–257.
- Graen G.B. (2006) In the Eye of the Beholder: Cross-cultural Lesson in Leadership from Project GLOBE. *Academy of Management Perspectives*, Vol. 20(4), pp. 95–101.
- Greenhalgh H. (2008) Poor ethical standards causing financial crisis. *Financial Times*.
- Hanbal A. I. Musnad Ahmad ibn Hanbal, 5/519.
- Harter J.K., Schmidt F.L., Hayes T.L. (2002) Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, pp. 268–279.
- Hofstede G. (2001) *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations across Nations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- House R.J., Hanges P.J., Javidan M., Dorfman P.W., Gupta V. (eds). (2004). *Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE study of 62 Societies*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Huntington S.P. (2007) Clash of Civilizations Revisited (interviewed by Amina R. Chaudary.) *New Perspective Quarterly* 24, No. 1. Available: http://www.digitalnpq.org/archive/2007/winter114_huntington.html (accessed 30.04.2013).
- Hutton W. (2008) *Without real leadership, we face disaster. The Observer*. Available: <http://www.guardian.co.uk/commentisfree/2008/oct/12/marketturmoil-creditcrunch> (accessed 30.04.2013).

- Jackman M.R. (1994) *The Velvet Glove: Paternalism and Conflict in Gender, Class, and Race Relations*. Berkeley: University of California Press.
- Kahn W. (1990) Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, Vol. 33, pp. 692–724.
- Karakas F., Sarigollu E. (2011) Benevolent Leadership: Conceptualization and Construct Development. *Journal of Business Ethics*, 108(04), pp. 537–553.
- Kerfoot D., Knights D. (1993) Management, Masculinity and Manipulation: From Paternalism to Corporate Strategy in Financial Services in Britain. *Journal of Management Studies*, Vol. 30(4), pp. 659–677.
- Kotter J.P. (2008) *A Sense of Urgency*. Harvard Business School Press.
- Leigh P. (1997) The New Spirit at Work. *Training and Development*, Vol. 51(3), pp. 26–41.
- Maccoby M. (2000) Narcissistic Leaders: The Incredible Pros, the Inevitable cons. *Harvard Business Review*, Vol. 78(1), pp. 69–77.
- Maccoby M. (2004) The Power of Transference. *Harvard Business Review*, Vol. 82(9), pp. 76–85.
- Martinez P.G. (2003) Paternalism as a Positive form of Leader-subordinate Exchange: Evidence from Mexico. *Journal of Iberoamerican Academy of Management*, Vol. 1, pp. 227–242.
- Martinez S.M., Dorfman P.W. (1998) The Mexican Entrepreneur: An Ethnographic Study of the Mexican Empresario. *International Studies of Management and Organization*, Vol. 28(2), pp. 97–123.
- Mathur, P., Aycan, Z., Kanungo, R.N. (1996) Work Cultures in Indian Organizations: A Comparison between Public and Private Sector. *Psychology and Developing Societies*, Vol. 8(2), pp. 199–223.
- Mitroff I.I., Denton E.A. (1999) A Study of Spirituality in the Workplace. *Sloan Management Review*, Vol. 40, pp. 83–92.
- Morris T., Pavett C.M. (1992) Management Style and Productivity in Two Cultures. *Journal of International Business Studies*, Vol. 23, pp. 169–179.
- Munsterberg H. (1913) *Psychology and industrial efficiency*. Boston: Houghton Mifflin.
- Nadwi S.S. (2010) *Muhammad the Ideal Prophet*. Karachi: Haji Arfeen Academy.
- Neal J.A., Lichtenstein B.M.B., Banner D. (1999) Spiritual perspectives on individual, organizational and societal transformation. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 12 (3), pp. 175–185.
- Northouse P.G. (1997) *Leadership: Theory and practice*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- O'Bannon G. (2001) Managing Our Future: The Generation X Factor. *Public Personnel Management*, Vol. 30, pp. 95–109.
- Ouchi W. G. (1981) *Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Padavic I., Earnest W.R. (1994) Paternalism as a Component of Managerial Strategy. *Social Science Journal*, Vol. 31(4), pp. 389–405.
- Parameshwar S. (2005) Spiritual Leadership Through Ego-transcendence: Exceptional Responses to Challenging Circumstances. *The Leadership Quarterly*, Vol. 16, pp. 689–722.
- Pearce J. L. (2005) *Paternalism and Radical Organizational Change*. Paper Presented at the Meeting of the Academy of Management, Honolulu, Hawaii.
- Pellegrini E.K., Scandura T.A. (2006) Leader-Member Exchange (LMX), Paternalism and Delegation in the Turkish Business Culture: An Empirical Investigation. *Journal of International Business Studies*, Vol. 37(2), pp. 264–279.

- Pellegrini E.K., Scandura T.A., Jayaraman V. (2007) *Generalizability of the Paternalistic Leadership Concept: A Cross-cultural Investigation* (working paper). St. Louis: University of Missouri-St. Louis.
- Ping Ping Fu. (2003) Utilizing Printed Media to understand Desired Leadership Attributes in the People's Republic of China. *Asia Pacific Journal of Management*, pp. 423–446.
- Prahalad C. K., Hammond A. (2002) Servicing the World's Poor, Profitably. *Harvard Business Review*, Vol. 80 (9), pp. 4–11.
- Qur'an. 2: 185, 21: 107, 34: 28, 11: 85, 2: 280, 24: 22, 3: 159, 3: 134.
- Raza A. (2012) *On commodifying humanity*. Available: http://epaper.dawn.com/~epaper/DetailImage.php?StoryImage=09_03_2012_006_016 (accessed 30.04.2013)
- Redding S.G., Norman A., Schlander A. (1994) The nature of individual attachment to theory: A review of East Asian variations. In: H. C. Triandis, M. D. Dunnett, L.M. Hough (eds). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Palo Alto, CA: Consulting Psychology Press, pp. 674–688.
- Saufi R.A., Wafa S.A., Hamzah Y.Z. (2002) Leadership style preference of Malaysian managers. *Malaysian Management Review*, Vol. 37, pp. 1–10.
- Sinha J.B.P. (1990) *Work culture in Indian context*. New Delhi, India: Sage.
- Sullivan D., Mitchell M., Uhl-Bien M. (2003) The new conduct of business: How LMX can help capitalize on cultural diversity. In: G. Graen (ed). *Dealing with diversity*: Greenwich, CT: Information Age Publishing, pp. 183–218.
- Uhl-Bien M., Maslyn M. (2005) *Paternalism as a Form of Leadership: Differentiating Paternalism from Leader Member Exchange*. Paper Presented at the Meeting of the Academy of Management, Honolulu, Hawaii.
- Uhl-Bien M., Tierney P., Graen G., Wakabayashi M. (1990) Company Paternalism and the Hidden Investment Process: Identification of the “right type” for Line Managers in Leading Japanese Organizations. *Group and Organization Studies*, Vol. 15, pp. 414–430.
- UNIDO (2008) Diagnostic Study of Soccer Ball Manufacturing Cluster Sialkot, Pakistan.
- Victor B., Cullen J. B. (1988) Organizational Bases of Ethical Work Climates. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 33 (1), pp. 101–125.
- Waheed A. (2007) *The Conflict of Faiths: The Real Cause of Civilizational Clash*. Dissertation for Ph.D. Islamic Studies. Sheikh Zayed Islamic Center, Faculty of Islamic Studies, University of the Punjab, Lahore.
- Waddock S. A. (2004) Parallel Universes: Companies, Academics, and the Progress of Corporate Citizenship. *Business and Society Review*, Vol. 109(1), pp. 5–30.
- Weber M. (1947) *The Theory of Social and Economic Organization*. A.M. Henderson, T. Parsons (eds.). New York: Free Press.
- Westwood R. (1997) Harmony and Patriarchy: The Cultural Basis for “paternalistic headship” Among the Overseas Chinese. *Organization Studies*, Vol. 18, pp. 445–480.
- Wu T.Y., Hsu W.L., Cheng B.S. (2002) Expressing or Suppressing Anger: Subordinate's Anger Responses to Supervisors' Authoritarian Behaviors in a Taiwan Enterprise. *Indigenous Psychological Research in Chinese Societies*, Vol. 18, pp. 3–49.
- Zuboff S. (2009) The Old Solutions Have Become The New Problems. Available: http://www.businessweek.com/managing/content/jul2009/ca2009072_489734.htm (accessed 30.04.2013)

Владимир Меньшиков, Эдуардс Ванагс, Ольга Волкова

СОВОКУПНЫЙ КАПИТАЛ, ЕГО СТРУКТУРА И ВЗАИМОСВЯЗЬ С ТРУДОВОЙ МИГРАЦИЕЙ (НА ПРИМЕРЕ ЛАТГАЛИИ)

В конце 20 – начале 21 века социологи все шире используют теорию капитала, в развитие которой большой вклад внес Пьер Бурдьё. В данной статье обоснована необходимость и возможность использования теории капитала при оценке и анализе ситуаций в различных сферах общественной жизни, в том числе занятости, трудовой миграции. Социологи Института социальных исследований Даугавпилсского Университета в 2012 году реализовали исследовательский проект «Совокупный капитал, его структура и взаимосвязь с трудовой миграцией», в котором широко использовалась теория совокупного капитала. В ходе исследования предлагалось оценить объем и структуру совокупного капитала жителей Латгалии, принимая во внимание потребности социально-экономического развития государства, а также ожидания жителей региона, связанные также и с трудовой миграцией. На основе данных различных исследований конкурентоспособности занятого населения Латвии и роли в ней отдельных видов капитала была выдвинута гипотеза о том, что основой роста человеческого капитала личности (а вместе с тем и роста материального и социального благополучия жителей региона) является культурный капитал семьи. Выдвинутая в программе исследования основная гипотеза подтвердилась: в современных условиях образования «общества знаний», а также при большом удельном весе сферы услуг, основой роста человеческого капитала (что обычно напрямую влияет и на экономический капитал) является культурный капитал семьи. Для значительной части экономически активных жителей культурный капитал является источником именно денежных доходов, а не только социальных и моральных благ. Подтвердилась также и вспомогательная гипотеза о том, что большая предрасположенность к трудовой миграции наблюдается у тех экономически активных жителей региона, у которых достаточно высокие показатели некоторых элементов совокупного капитала (особенно физического), но нет необходимого объема культурного капитала, который конвертируется в человеческий капитал, а на его основе – в экономический, причем конвертация просходит именно в Латгалии или в Латвии, а не за рубежом.

Ключевые слова: регион, совокупный капитал, ресурсный подход, капитализация ресурсов, трудовая миграция.

Aggregate Capital, its Structure and Interaction with Labour Migration (The Case of Latgale)

In the late 20th – early 21st centuries, sociologists more and more frequently are using the theory of capital, the development of which was greatly contributed by Pierre Bourdieu. In the article, there are substantiated the necessity and the possibility to use the theory of capital evaluating and analyzing situations in different spheres of social life, including employment, labour migration. In 2012, the sociologists of the Institute of Social Research, Daugavpils University, carried out a research project “Aggregate Capital, Its Structure and Relation to Labour Migration”, where the theory of total capital was widely used. The project was aimed to evaluate the volume and structure of the total capital of Latgale region’s inhabitants, taking into account state’s needs for its social and economical development and different needs of region’s inhabitants, in particular connected to the labour migration. Using results of different

studies aiming to examine the competitiveness of employed part of Latvians as well as the role of different types of capital, hypothesis has been highlighted – basis for growth of the human capital (at the same time for the growth of financial and social wellbeing of region's inhabitants) is the cultural capital of family. Executing the study basic hypothesis has been acknowledged: in the modern environment of the “society of knowledge”, having a high proportion of the services sector, the basis for the growth of the human capital (that in fact has a direct effect on the economical capital) is the cultural capital of personality. For the major part of economically active inhabitants the cultural capital is not only a source of social and moral benefits, but also a source of financial income. Also additional hypothesis has been proved – higher predisposition for the labour migration is more typical for economically active region's inhabitants with fairly high amounts of some indicators of the total capital, especially physical capital, but with comparatively lower amount of the cultural capital, which could transform into the human capital, and further into the economical capital in Latgale or Latvia.

Key words: region, aggregate capital, resource approach, resource capitalization, work migration.

Kopkapitāls, tā struktūra un kopsakarība ar darbaspēka migrāciju (Latgales piemērs)

20. gs. sākumā – 21. gs. beigās sociologi aizvien plašāk pielieto kapitāla teoriju, kuras attīstību lielā mērā veicinājuši Pjēra Burdjē darbi. Rakstā tiek uzsvērtā kapitāla teorijas nozīme, pētot un analizējot dažnedažādas sabiedriskās dzīves aspektus un procesus, tajā skaitā nodarbinātību un darbaspēka migrāciju. Daugavpils Universitātes Sociālo pētījumu institūta sociologi 2012. gadā realizēja pētniecisku projektu “Kopkapitāls, tā struktūra un kopsakarība ar darbaspēka migrāciju”, kura ietvaros plaši tiek izmantota kopkapitāla teorija. Pētījuma gaitā novērtēts Latgales iedzīvotāju kopkapitāla apjoms un struktūra, ņemot vērā valsts sociāli-ekonomiskās attīstības vajadzības, kā arī reģiona iedzīvotāju dažādas vajadzības, kura arī ir saistītas ar darbaspēka migrāciju. Balstoties uz dažādu pētījumu datiem saistībā ar nodarbināto Latvijas iedzīvotāju konkurētspēju, dažādu kapitāla veidu lomu tajā, tika izvirzīta pētījuma hipotēze, ka cilvēkkapitāla (līdz ar to arī reģiona iedzīvotāju materiālās un sociālās labklājības) izaugsmes atslēga ir kulturālais kapitāls. Pētījuma gaitā izvirzītā pamathipotēze tika apstiprināta: modernajā “zināšanu sabiedrībā”, kurai raksturīgs liels pakalpojumu sfēras īpatsvars, cilvēkkapitāla (kurš bieži vien tieši veidā ietekmē arī ekonomiskā kapitāla apjomu) izaugsmes pamatā ir ģimenes kulturālais kapitāls. Ievērojamai ekonomiski aktīvo iedzīvotāju daļai kulturālais kapitāls ir ne tikai sociālo un morālo labumu nesējs, bet arī naudas ienākumu avots. Tika apstiprināta arī papildhipotēze, ka lielāka tieksme uz darbaspēka migrāciju vērojama tiem reģiona ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem, kuriem daži kopkapitāla radītāji ir salīdzinoši augstā līmenī, it īpaši fiziskais kapitāls, bet trūkst kulturālā kapitāla, kurš spēj konvertēties cilvēkkapitālā, un tālāk – ekonomiskajā kapitālā tieši Latgalē vai Latvijā.

Atslēgas vārdi: reģions, kopkapitāls, resursu pieceja, resursu kapitalizācija, darba migrācija.

Введение: основные установки исследования

Методологией исследования трудовой миграции выступает теория капитала, в развитие которой большой вклад внес Пьер Бурдьё (*Pierre Bourdieu*). Основные положения теории и методики социологического исследования совокупного капитала впервые были обоснованы одним из авторов данной статьи в докладе «Капитал в социологическом аспекте: теоретическое обоснование исследования и операционные параметры» на IX Международной конференции в Халенчуже (Польша) (Menshikov 2008).

«Капиталистическая» терминология становится все более популярной не только у экономистов. Не только экономические ресурсы способны нести энергию хозяйственной и социальной жизни общества. Внешне такие разные феномены как доверие, престиж, хороший вкус или внешняя привлекательность человека также способны быть капиталами в хозяйственных и иных взаимодействиях.

На наш взгляд, теория совокупного капитала основывается и на разработанной М. Вебером концепции «идеальных типов», занимающей важное место в методологии социальных наук. По Веберу, адекватное объяснение социальной деятельности требует понимания значения, которое она имеет для ее участников. Объяснения в социальных науках всегда остаются вероятностными и «недоказуемыми» с помощью позитивистских критериев, используемых в естественных науках. Однако обобщения могут быть сделаны с помощью «идеальных типов» — конструкторов, позволяющих выделять, фиксировать и сравнивать определенные эмпирические феномены, устанавливая аналитические связи между отдельными фрагментами реальности.

Основным методом социальных наук, по Веберу, является идеализация, поскольку теоретические понятия в них являются не отражением реальных исторических процессов, а чисто идеальными, логическими конструктами. «Этот мысленный образ или конструкт соединяет определенные отношения и явления исторической жизни в свободный от противоречий комплекс мысленно создаваемых связей. По своему характеру эта конструкция носит характер утопии, которая получается путем мысленного выдвижения на первый план определенных элементов действительности» (Weber 1947). Идеальный тип создается путем «одностороннего выдвижения одной или нескольких точек зрения и соединения множества рассеянных и раздельно существующих (здесь больше, здесь меньше, а местами и вовсе не встречающихся) отдельных явлений, которые подходят под эти односторонне выдвинутые точки зрения, в одну, объединяющую мысленную картину. Этот мысленный образ в его абстрактной чистоте эмпирически нигде нельзя найти в действительности, он есть утопия, и для историка возникает задача в каждом отдельном случае установить, как близко или как далеко от этого идеального образа стоит действительность» (Weber 1947).

Идеальный тип служит средством, с помощью которого конкретные явления могут быть сравнены и измерены. Идеальная конструкция позволяет выявить отклонения индивидуальных явлений от общего тренда, доминантного хода событий. Идеальный тип представляет собой заведомое упрощение и идеализацию сложности и многообразия социальных явлений, осуществленных историком, социологом или экономистом в целях систематизации данного ему эмпирического материала и дальнейшего его сопоставления и изучения. Капитал у нас и является таким идеальным типом.

Объем и структуру капиталов не так уж сложно если не вычислить, то оценить эмпирически. Этот факт придает теории П. Бурдьё практическую направленность. Однако, социологи зачастую используют только некоторые фрагменты теории человеческого капитала, в основном анализируя социальное неравенство,

социальные структуры, а также проблемы политического лидерства. В то же время недостаточное внимание уделяется таким аспектам, как роль различных видов капитала, механизм их взаимной конверсии и главные стратегии их воспроизводства. Экономисты также используют теорию человеческого капитала достаточно фрагментарно. Например, в изучении процесса международной миграции экономисты делают акцент на такие экономические параметры, как разница в уровнях заработной платы между разными странами, издержки переезда мигранта в новую страну и размер потенциального дохода в случае принятия решения о миграции. В свою очередь социальным, психологическим и другим “неэкономическим” факторам миграции придается лишь второстепенное значение.

Поскольку, как утверждал П. Бурдье, различные виды капитала способны взаимно конвертироваться, индивид имеет возможность выбора – куда инвестировать своё время, деньги, трудовые навыки и другие ресурсы. Различные виды капитала, являющиеся по сути ценными ресурсами, способными принести прибыль индивиду, можно объединить в понятие “совокупный капитал”. В 2008 году социологи Института социальных исследований Даугавпилсского Университета осуществили проект “Парадигмы образования: социологический подход”, в котором широко применялась теория капитала. Целями исследования было определить, как различные факторы капитала влияют на выбор жизненной стратегии молодых людей и какая парадигма образования наиболее актуальна в 21 веке. Задачей исследования было преодоление фрагментарности в использовании теории капитала. Исследователи в этом проекте выделили 8 различных типов капитала, которые в целом составляют т.н. совокупный капитал. Были выделены следующие типы капитала: экономический, культурный, человеческий (профессионально-образовательный), социальный, административный, политический, символический и физический (Menshikov 2011). В данной трактовке роль собственно человеческого капитала, как компонента совокупного капитала, безусловно важна. Однако и другие виды капитала, составляющие совокупный капитал, взаимодействующие и взаимодополняющие друг друга, играют немаловажную роль.

Согласно Бурдье, почти все виды человеческого капитала имеют способность к конвертации. Например, индивид, обладающий значительным символическим капиталом, способен подниматься вверх по социальной лестнице, таким образом приобретая социальный капитал. Лишь культурный капитал относительно независим от других видов человеческого капитала. Например, обладание значительным объемом экономического капитала вовсе не гарантирует наличие столь же значительного культурного капитала.

Взяв в качестве примера классификацию видов совокупного капитала, разработанную в рамках исследования проблем образования и социализации латвийской молодежи (Menshikov 2009), можно предложить новые индикаторы, относящиеся к тому или иному типу совокупного капитала, которые могут оказывать влияние на другой социально-экономический процесс, а именно на принятие решения о трудовой эмиграции (таблица 1).

Таблица 1

Виды совокупного капитала и его индикаторы

| Вид совокупного капитала | Индикаторы |
|---|---|
| Экономический | <ol style="list-style-type: none"> 1. Наличие недвижимого и движимого имущества в стране постоянного проживания 2. Денежные накопления индивида и/или домохозяйства 3. Доходы в стране постоянного проживания: заработная плата, прибыль, дивиденды, рента, социальные пособия, гонорары и др. |
| Культурный | <ol style="list-style-type: none"> 1. Широкий кругозор 2. Высокий уровень интеллекта 3. Знание иностранных языков |
| Человеческий (профессионально-образовательный) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Высшее либо среднее профессиональное образование 2. Профессия 3. Степень профессионализма |
| Социальный | <ol style="list-style-type: none"> 1. Стабильные семейные отношения 2. Связи с влиятельными людьми 3. Наличие многих друзей |
| Административный | <ol style="list-style-type: none"> 1. Лидерские способности 2. Ответственный пост (например, в госаппарате) 3. Опыт работы в органах самоуправления или управления предприятием, фирмой |
| Политический | <ol style="list-style-type: none"> 1. Участие в деятельности общественных организаций (например, политической партии) 2. Гражданство Латвии 3. Статус политика, депутата |
| Символический других | <ol style="list-style-type: none"> 1. Хорошая репутация по месту работы, учёбы 2. Способность предлагать новые идеи и увлекать ими 3. Популярность в своём городе (селе, районе, стране) |
| Физический | <ol style="list-style-type: none"> 1. Хорошее здоровье 2. Способность преодолевать стрессы и психологические нагрузки 3. Красота, внешняя привлекательность |
| Географический | <ol style="list-style-type: none"> 1. Баланс приобретений/ издержек, отражающий качество места постоянного проживания (большой город, периферия, качество инфраструктуры и т.д.) 2. Оценка демографической ситуации в месте проживания 3. Оценка информационной среды в месте проживания (интернет, масс-медиа, общественное мнение и др.) |

Источник: Menshikov, Vanags 2011

Отраженные в Таблице 1 индикаторы в тесной связи являются составными частями совокупного капитала и они влияют на положительное или отрицательное решение индивида (или домохозяйства) о трудовой миграции. Как сильно выражено влияние одного или другого индикатора на это решение, можно вычислить эмпирически, используя в частности такой метод исследования, как

корреляционный анализ данных опроса экспертов, опроса самих трудовых мигрантов или членов их семьи.

Кроме того, в исследовании может быть выявлен объем совокупного капитала и его составляющих (видов совокупного капитала). В первую очередь, любой вид капитала – это ресурс, приносящий пользу, а совокупный капитал – это сумма отдельных видов капитала, что в эмпирическом исследовании определялось, беря во внимание ответ респондентов на два вопроса: «Что из нижеперечисленного имеется у Вас и Вашей семьи?» и «Что дает именно Вам наличие того или иного ресурса?» (отвечать только относительно имеющихся у Вас или Вашей семьи ресурсов). Относительно каждого потенциально капитализирующегося ресурса респонденты отмечали один или два варианта ответа: «это есть у меня», «это есть у кого-то из членов моей семьи» и «этого нет ни у меня, ни у членов моей семьи». Если респондент отметил оба первых варианта или хотя бы один из них, тогда за данный ресурс респонденту присваивался 1 балл. В итоге, в наличии у каждого респондента могло быть максимально 27 потенциально капитализирующихся ресурсов. Однако, чтобы это эмпирически интерпретировать как капитал, принадлежащий респонденту (т.е. капитализирующийся ресурс), исследователи принимали во внимание ответы на второй вопрос о пользе, которую приносят респондентам или членам их семей те или иные ресурсы. На данный вопрос предлагалось 4 варианта ответов: «денежные доходы», «положение в обществе», «моральное удовлетворение» или «ничего не дает». Если респондент отметил хотя бы один из трех видов приносимой пользы, это означает, что его ресурс или ресурс членов его семьи капитализируется и за каждый соответствующий вид капитала респонденту причислялся 1 балл. Таким образом, максимально каждый респондент мог набрать 27 баллов за виды капиталов, которые образуют его совокупный капитал. Возможна также ситуация, когда у респондента или у его семьи есть некий ресурс (1 балл за ресурс), но он не приносит респонденту никакой пользы, т.е. не капитализируется (0 баллов за капитал).

Основные положения программы социологического исследования «Совокупный капитал, его структура и взаимосвязь с трудовой миграцией»

По мнению авторов, в современных условиях становления «общества знаний» (Kule 2007) чрезвычайно важную роль играет культурный капитал работника, который ранее в теории человеческого капитала описывался весьма скудно или вообще сводился только к профессиональным способностям и знаниям. Пожалуй, наибольшее внимание к этой составляющей совокупного капитала личности в условиях «когнитивного капитализма» уделил Андре Горц в книге «Нематериальное»: «Спросом все больше пользуются знания, выросшие из опыта, рассудительность, способность к координации, самоорганизации и нахождение общего языка, т.е. те формы живого знания, которые приобретаются в обиходном общении и относятся к культуре повседневности» (Gorz 2003).

Ранее было установлено, что склонность к миграции демонстрируют молодые люди с небольшим объемом социального капитала (семейного и личного) и

при избрании ими стратегии успеха, т.е. готовности пойти на риск ради достижения высоких трудовых результатов и успехов в образовании (Mensikovs 2001). Однако дополнительного изучения требует вопрос: каким образом на потенциальных мигрантов влияют другие составляющие совокупного капитала личности?

В 2005–2007 годы в Латвии был реализован проект Европейского социального фонда «Специфические проблемы рынка труда Латвии и её регионов», в рамках которого были оценены элементы конкурентоспособности работника (набор его качеств и способностей) с двух точек зрения – самооценки работников ($n=10177$ чел.) и оценки работодателей ($n=6066$ чел.) (LR Labklajibas ministrija 2007). Факторный анализ социологических данных с позиции теории совокупного капитала показывает, что на конкурентоспособности работника наиболее сильно сказывается его культурный капитал (соблюдение дисциплины, умение избегать конфликтов, лингвистическая культура, умение сотрудничать, взаимоотношения с коллегами по работе и др.). По оценке респондентов человеческий капитал работника (профессиональные способности, профессиональные знания), как условие его высокой конкурентоспособности, менее значим, чем культурный капитал. Интересно и то, что отвечая на вопрос: «Что Вы готовы делать, чтобы получить себе желаемую работу?», 44,7% опрошенных указали вариант ответа – «улучшить знание иностранных языков» (респонденты с высшим образованием этот вариант ответа выбирали еще чаще – 56,7%). В свою очередь, вариант ответа «изменить место работы, уехав из Латвии» указывался в два раза реже (23,4%) (Menshikov 2010).

Требует основательной эмпирической проверки наше предположение о том, что наибольшую склонность к трудовой миграции испытывают те представители экономически активного населения Латвии, которые имеют достаточно высокие показатели человеческого капитала (формализованные профессиональные знания, приобретенные в техникумах и высших учебных заведениях), но не имеют достаточного объёма культурного капитала, необходимого «обществу знания». «Традиционный индустриализм», наблюдаемый и в Латвии, не может удовлетворить их амбиции в доходах в силу сравнительно низкой продуктивности труда. Например, производительность труда на одного работающего в Латвии в 2010 году составила всего 54,9% от среднего показателя в ЕС (Eurostat 2013). В то же время страны постиндустриализма, наряду с современными производствами имея и производства прошлого технологического уклада, весьма охотно предоставляют рабочие места формально хорошо образованным мигрантам из стран Центральной и Восточной Европы. Положительным для страны–донора рабочей силы было бы, если бы и сами трудовые мигранты, и страны, принимающие их, заботились о приращении культурного капитала, без чего возможное возвращение на родину не принесет особых дивидендов ни самому работнику, ни его стране.

По большому счету, резко сократить поток мигрантов из такой страны, как Латвия, можно лишь путем ускоренного и сбалансированного развития экономики, а также значительного повышения продуктивности в отраслях народного хозяйства страны. Это и расширение продвинутых в сторону постиндустриализма отраслей (услуги, информационные технологии, биотехнологии и др.), где нужны работники с высоким уровнем культурного капитала, и модернизация предпри-

ятий «традиционного индустриализма», включая сельское хозяйство, деревопереработку, обрабатывающую промышленность и др., где востребованы и те, кто достаточно хорошо профессионально образованы, но не имеют достаточных амбиций к поиску новых знаний.

Теория совокупного капитала, во многом позволяющая оценить и объяснить факторы, влияющие на принятие людьми решения о переезде в другую страну, а также оценить последствия такого решения, может быть взята за основу современных исследований в области международной миграции. Однако недостаточно использовать данную теорию фрагментарно, только с позиции экономики, социологии либо другой науки. Необходим комплексный подход, включающий изучение экономических, социальных, культурных, символических и других ресурсов, которые, дополняя друг друга, способны превратиться в **совокупный капитал** – результат и компас планируемой жизнедеятельности личности. Такой подход может дать многогранную, более объективную оценку процесса международной миграции. Авторы выдвигают ряд вопросов для новых исследований в области совокупного капитала личности (семьи) и трудовой миграции. Например: какие качества (ресурсы личности) являются на родине мигранта невостребованными и почему? Какова структура данных ресурсов? Каковы условия пополнения того или иного ресурса индивида на его родине? Какова мотивация (либо почему отсутствует мотивация) личности к увеличению того или иного ресурса? Какие ресурсы (кроме экономических) прогнозируют получить мигранты в новом месте приложения их рабочей силы? Насколько такие ресурсы могут быть востребованы на родине мигранта в будущем? Есть ли у мигранта соответствующие планы использовать такие ресурсы на родине? Поиск ответов на эти и другие вопросы, а также оценка отрицательных и положительных последствий международной трудовой миграции, позволит исследовать эту проблему более объективно и разносторонне.

Объект и предмет исследования

Объект исследования – три возрастные группы населения Латгалии: 15–29-летние, 30–49-летние, 50–75-летние. Численность респондентов – 800 человек, из них 519 человек (64,9%) – проживающие в Даугавпилсе. Выборка стратифицирована и репрезентативна по полу, возрасту и образованию.

Предмет исследования – совокупный капитал личности и объем отдельных его видов; структура имеющихся ресурсов и совокупного капитала; масштабы и степень капитализации ресурсов в аспектах морального удовлетворения, общественного положения и денежных доходов; основные стратегии капитализации ресурсов в целях увеличения экономического капитала.

Цель исследования

Целью исследования, основываясь на сформулированные выше аспекты предмета исследования, является следующее:

- оценить объем и структуру совокупного капитала населения Латгалии, принимая во внимание потребности социально-экономического развития государства и многообразные запросы жителей региона, в том числе, связанные с трудовой миграцией;
- особое внимание уделить возрастной группе до 29 лет, демонстрирующей наибольшую мобильность в плане трудовой миграции;
- определить наиболее важные факторы и механизмы накопления совокупного капитала личности (семьи), его динамику и структуру.

Задачи исследования

- 1) определить объем совокупного капитала и его структуру;
- 2) выявить масштабы капитализации ресурсов, наиболее ценные ресурсы в оценках респондентов;
- 3) открыть наиболее часто используемые стратегии капитализации и конвертации ресурсов с целью умножения экономического капитала, достижения жизненного успеха;
- 4) сформулировать требования агентам социализации и воспитания, работодателям и субъектам реальной политики в области подготовки и использования трудовых ресурсов по более целенаправленному формированию совокупного капитала личности, его оптимальной структуры, основываясь как на эмпирических результатах социологического исследования, так и на новых вызовах, стоящих перед страной в различных сферах общественной жизни.

Гипотеза исследования

Основываясь на данных некоторых исследований конкурентоспособности работников Латвии, роли здесь отдельных видов совокупного капитала, можно предположить, что основой роста человеческого капитала (а вместе с этим и роста материального и социального благосостояния населения региона) выступает культурный капитал. Дополнительная гипотеза – недостаточный объем культурного капитала вынуждает часть экономически активного населения региона к трудовой миграции в те страны, где осуществляется материальное стимулирование рабочих мест, не требующих относительно большого удельного веса культурного капитала при первостепенной значимости физического капитала работника.

Объем и структура совокупного капитала населения Латгалии

В среднем по всему массиву респонденты указали наличие у себя около 19 показателей *ресурсов* (из 27 максимально возможных), 15 из которых в различных комбинациях приносят денежный доход, повышают положение в обществе, дают моральное удовлетворение, т.е. капитализируются (см. таблицу 2). Жители Латгалии уровень капитализации своих ресурсов оценили достаточно высоко – 81,9%.

Как объемы совокупных ресурсов, так и уровень их капитализации взаимобулавливают друг друга: имеющие больше ресурсов способны полнее трансформировать их в капитал, а в свою очередь более полная капитализация ресурсов позитивно сказывается на их объемах. Лидерами здесь выступают те, кто отнес себя к «высшему классу» – указали наличие у себя более 22 видов ресурсов при уровне их капитализации 85,6%, имеющие высшее образование, соответственно, – 20,8 и 85,6%, предприниматели – 21,0 и 83,3%.

Таблица 2
Ресурсы, уровень их капитализации и капитал населения Латгалии,
май 2012 года, n=800 чел.

| Группы респондентов | n | Ресурсы | | | Капитал | | | Уровень капитализации (%) |
|--|-----|--------------------------|-----|-----|--------------------------|-----|-----|---------------------------|
| | | Всего (средний в группе) | Min | Max | Всего (средний в группе) | Min | Max | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Всего: | 800 | 18,8 | 0 | 27 | 15,4 | 0 | 27 | 81,9 |
| В том числе: | | | | | | | | |
| Пол: | | | | | | | | |
| – мужчины | 357 | 19,1 | 0 | 27 | 15,6 | 0 | 27 | 81,7 |
| – женщины | 443 | 18,6 | 2 | 27 | 15,2 | 0 | 27 | 81,7 |
| Возраст: | | | | | | | | |
| 15–29 лет | 273 | 19,8 | 5 | 27 | 16,6 | 2 | 27 | 83,8 |
| 30–49 лет | 316 | 18,9 | 0 | 27 | 15,5 | 0 | 27 | 82,0 |
| 50 лет и более | 207 | 17,5 | 2 | 27 | 13,7 | 0 | 27 | 78,3 |
| Образование: | | | | | | | | |
| – ниже среднего | 187 | 17,3 | 0 | 27 | 13,5 | 0 | 25 | 78,0 |
| – среднее | 329 | 18,1 | 4 | 27 | 14,5 | 1 | 27 | 80,1 |
| – выше среднего | 284 | 20,7 | 10 | 27 | 17,6 | 0 | 27 | 85,0 |
| В том числе: | | | | | | | | |
| высшее | 221 | 20,8 | 11 | 27 | 17,8 | 0 | 27 | 85,6 |
| Занятость: | | | | | | | | |
| – студент | 142 | 19,9 | 5 | 27 | 16,9 | 2 | 25 | 84,9 |
| – работник государственного учреждения | 213 | 19,7 | 6 | 27 | 16,7 | 1 | 27 | 84,8 |
| – работник частного предприятия | 223 | 19,3 | 5 | 27 | 15,7 | 2 | 27 | 81,3 |
| – безработный | 75 | 16,6 | 0 | 25 | 12,9 | 0 | 24 | 77,7 |
| – домохозяйка | 47 | 18,4 | 4 | 26 | 14,7 | 1 | 25 | 79,9 |
| – пенсионер | 100 | 15,6 | 2 | 25 | 11,5 | 0 | 23 | 73,7 |
| – предприниматель | 25 | 21,0 | 14 | 27 | 17,5 | 0 | 25 | 83,3 |

Продолжение таблицы 2 см. на с. 71

Продолжение таблицы 2

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|---|-----|------|----|----|------|---|----|------|
| – самозанятое лицо или работающий по договору | 61 | 20,5 | 13 | 26 | 16,5 | 5 | 25 | 80,5 |
| В том числе: | | | | | | | | |
| Работающие, сту- денты | 614 | 19,6 | 5 | 27 | 16,3 | 0 | 27 | 83,2 |
| Неработающие, пенсионеры | 186 | 16,2 | 0 | 26 | 12,3 | 0 | 25 | 75,9 |
| Национальность: | | | | | | | | |
| – латыши | 305 | 19,0 | 5 | 27 | 15,9 | 1 | 27 | 83,7 |
| – русские | 345 | 18,9 | 0 | 27 | 15,3 | 0 | 27 | 80,9 |
| – другие | 138 | 18,2 | 5 | 27 | 14,4 | 1 | 27 | 79,1 |
| Место жительства: | | | | | | | | |
| – Даугавпилс | 519 | 18,5 | 0 | 27 | 15,0 | 0 | 27 | 81,1 |
| – другое | 281 | 19,4 | 4 | 27 | 16,2 | 2 | 27 | 83,5 |
| Класс: | | | | | | | | |
| – низший | 215 | 16,5 | 0 | 27 | 12,4 | 0 | 27 | 75,1 |
| – средний | 435 | 19,7 | 6 | 27 | 16,8 | 0 | 27 | 85,3 |
| – высший | 11 | 22,3 | 14 | 27 | 19,1 | 6 | 25 | 85,6 |
| – нет ответа | 139 | 19,3 | 7 | 27 | 15,3 | 1 | 27 | 79,3 |
| Опыт работы за рубежом: | | | | | | | | |
| – нет опыта, не планируют | 586 | 18,6 | 0 | 27 | 15,1 | 0 | 27 | 81,2 |
| – есть опыт, не пла- нируют | 120 | 19,8 | 10 | 27 | 16,6 | 0 | 26 | 83,8 |
| – нет опыта, пла- нируют | 55 | 18,5 | 7 | 27 | 15,1 | 2 | 27 | 81,6 |
| – есть опыт, пла- нируют | 39 | 19,5 | 7 | 27 | 16,6 | 4 | 27 | 85,1 |
| В том числе: | | | | | | | | |
| – не планируют ра- ботать за границей | 706 | 18,8 | 0 | 27 | 15,3 | 0 | 27 | 81,4 |
| – планируют рабо- тать за границей | 94 | 18,9 | 7 | 27 | 15,7 | 2 | 27 | 83,1 |
| Уровень доходов: | | | | | | | | |
| – ниже среднего (<120 Ls) | 261 | 17,4 | 2 | 27 | 13,8 | 0 | 27 | 79,3 |
| – средний (120– 190 Ls) | 224 | 18,7 | 4 | 27 | 15,6 | 1 | 26 | 83,4 |
| – выше среднего (>190 Ls) | 236 | 20,4 | 6 | 27 | 16,9 | 0 | 27 | 82,8 |

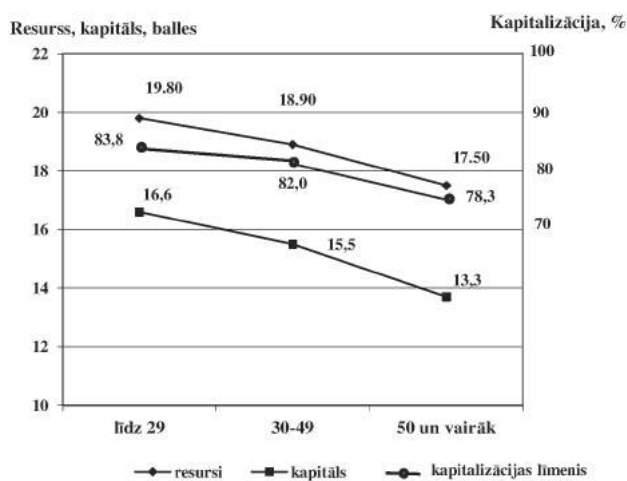
Источник: социологическое исследование Института социальных исследований Даугавпилсского Университета «Совокупный капитал, его структура и взаимосвязь с трудовой миграцией», 2012 год, n=800 чел. (население Латгалии).

Аутсайдерами накопления различных благ являются *пенсионеры* (менее 16 ресурсов при их капитализации на уровне 73,7%), отнесшие себя к «низшей группе», либо к «классу рабочих» (соответственно, 16,5 и 75,1%), безработные (16,6 и 77,7%), а также респонденты с образованием ниже среднего (17,3 и 78,0%).

Таким образом, у лидеров из 27 видов ресурсов имеется обычно 21–22, из них «работают», приносят прибыль – 18–19. У аутсайдеров имеется примерно 16–17 видов ресурсов, из них «работают» – 12–13.

Рисунок 1

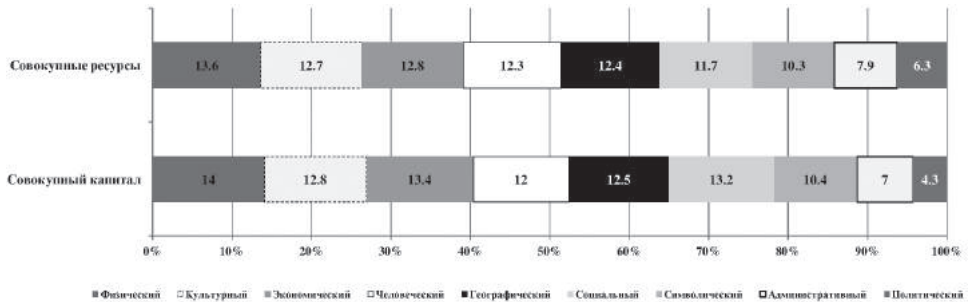
Ресурс, капитал и уровень капитализации ресурсов в оценках различных возрастных групп населения Латгалии, май 2012 года, n=800 чел.



Источник: социологическое исследование Института социальных исследований Даугавпилсского Университета «Совокупный капитал, его структура и взаимосвязь с трудовой миграцией» 2012 год, n=800 чел. (население Латгалии).

С возрастом наблюдается уменьшение объема ресурсов и уровня их капитализации (в группе до 29 лет – около 20 видов ресурсов при их капитализации на уровне 83,8%, в группе 50 лет и старше – соответственно, 17,5 и 78,3%) (см. Рис. 1). Проверка значимости различий объемов ресурсов и капитала у всех возрастных групп тестом *Kruskal-Wallis* (ANOVA) показала, что различия статистически значимы ($p < 0,05$).

В разрезе отдельных видов ресурсов у респондентов Латгалии доминируют физические (13,6%), экономические (12,8%) и культурные (12,7%) ресурсы (см. Рис. 2). Однако доминантная тройка отдельных видов совокупного капитала отличается: физический (14,0%), экономический (13,4%) и социальный капитал (13,2%).



Источник: социологическое исследование Института социальных исследований Даугавпилсского Университета «Совокупный капитал, его структура и взаимосвязь с трудовой миграцией» 2012 год, n=800 чел. (население Латгалии).

Респонденты значительно чаще наблюдают отдачу (капитализацию) от социальных ресурсов, чем от политических и административных, о наличии которых респонденты и так указывали реже всего.

С увеличением возраста респондентов уменьшаются их физические ресурсы (до 29 лет – 14,2, 30–49 лет – 13,9, 50 лет и более – 12,3) и увеличиваются человеческие (до 29 лет – 11,6, 30–49 лет – 12,4, 50 лет и более – 13,0).

У возрастной группы 50 лет и более по сравнению с группой до 29 лет особенно значительны потери физического капитала (на 33,6%), социального капитала (на 9,9%) и экономического капитала (на 8,4%). Вместе с тем, более высок объем политического капитала (на 17,1%), человеческого капитала (на 11,6%) и административного капитала (на 11,4%).

Взаимосвязь исследуемых видов совокупного капитала личности (семьи)

В центре нашего анализа – социальный капитал личности, который имеет наиболее тесную и значимую связь с другими всеми видами совокупного капитала, из них с шестью – при коэффициенте Пирсона более 0,320 и уровне значимости 0,01 с:

- 1) административным – 0,426
- 2) символическим – 0,424
- 3) культурным – 0,370
- 4) физическим – 0,345
- 5) человеческим – 0,334
- 6) экономическим – 0,327.

Таким образом, какую стратегию успеха не выбирай (административный рост, общественное признание, экономическое благосостояние, культурные достижения), общей базой чаще всего выступает *социальный капитал*.

У работающих, студентов выявлена еще более тесная связь социального капитала с административным капиталом (0,436), у возрастной группы до 29 лет – с административным (0,442), культурным (0,385), политическим (0,339).

Таблица 3.

Матрица взаимных корреляций девяти видов совокупного капитала населения Латгалии, май 2012 года, n=800 чел., коэффициент Пирсона

| Виды совокупного капитала | экономический | культурный | человеческий (профессионально-образовательный) | социальный | административный | политический | символический | физический | географический |
|--|---------------|------------|--|------------|------------------|--------------|---------------|------------|----------------|
| экономический | 1 | ,332** | ,357** | ,327** | ,308** | ,181** | ,335** | ,332** | ,204** |
| культурный | ,332** | 1 | ,516** | ,370** | ,391** | ,202** | ,444** | ,320** | ,228** |
| человеческий (профессионально-образовательный) | ,357** | ,516** | 1 | ,334** | ,457** | ,250** | ,411** | ,263** | ,138** |
| социальный | ,327** | ,370** | ,334** | 1 | ,426** | ,273** | ,424** | ,345** | ,225** |
| административный | ,308** | ,391** | ,457** | ,426** | 1 | ,352** | ,459** | ,231** | ,199** |
| политический | ,181** | ,202** | ,250** | ,273** | ,352** | 1 | ,273** | ,174** | ,185** |
| символический | ,335** | ,444** | ,411** | ,424** | ,459** | ,273** | 1 | ,354** | ,299** |
| физический | ,332** | ,320** | ,263** | ,345** | ,231** | ,174** | ,354** | 1 | ,319** |
| географический | ,204** | ,228** | ,138** | ,225** | ,199** | ,185** | ,299** | ,319** | 1 |

Примечание: все коэффициенты корреляции значимы ($p < 0,01$)

Источник: социологическое исследование Института социальных исследований Даугавпилсского Университета «Совокупный капитал, его структура и взаимосвязь с трудовой миграцией» 2012 год, n=800 чел. (население Латгалии).

Стратегии обретения экономического капитала

Объем экономического капитала является у Бурдые главным показателем общего *статуса* личности. Фиксируемый в социологическом опросе респондентами экономический капитал в общей структуре совокупного капитала составляет 13,4% (большой удельный вес только у физического капитала). Респонденты указали следующие экономические ресурсы, которыми обладают они и/или их семьи:

- 1) недвижимое или движимое имущество – 92%;
- 2) доходы: частный бизнес, зарплата, дивиденды, доходы с аренды, социальные пособия, гонорары и т.д. – 98%;
- 3) денежные накопления – 54%.

Экономический капитал теснее всего связан с человеческим капиталом (высшее образование, профессия, высокий уровень профессионализма):

- весь массив – 0,357;
- работающие, студенты – 0,316;
- возрастная группа до 29 лет – 0,413.

В свою очередь, человеческий капитал теснее всего связан с культурным капиталом (широкий кругозор, высокий уровень интеллекта, знание иностранных языков):

- весь массив – 0,516;
- работающие, студенты – 0,474;
- возрастная группа до 29 лет – 0, 472.

Базис, основа человеческого капитала – *культурный капитал*, во многом определяемый культурным потенциалом семьи, успешностью первичной социализации, качеством дошкольного и школьного образования и воспитания.

Человеческий капитал довольно часто выступает и результатом конвертации в него административного капитала (лидерские качества, ответственная должность, опыт работы в государственных учреждениях, самоуправлениях, либо в руководстве частных предприятий):

- весь массив – 0, 457;
- работающие, студенты – 0,448;
- возрастная группа до 29 лет – 0, 470.

У административного капитала наблюдается достаточно сильная корреляция с символическим капиталом:

- весь массив – 0, 459;
- работающие, студенты – 0,445;
- возрастная группа до 29 лет – 0, 474.

Наиболее слабые корреляционные связи у экономического капитала с политическим капиталом (0,181) и географическим капиталом (0,204). Однако и эти виды капитала вносят свой вклад в размеры (объем) как совокупного капитала личности, так и экономического его доли на основе взаимоусиления и конвертации в другие виды капитала.

Так, у политического капитала относительно сильная корреляция с административным (0,352), у географического – с физическим капиталом (0,319).

Авторы попытались понять стратегию (логику) обретения экономического капитала отдельными группами населения Латгалии, используя коэффициенты корреляции Пирсона.

Наиболее распространенная стратегия (на всем массиве опрошенных) – конвертация социального капитала (благоприятная обстановка в семье, связи с влиятельными людьми, наличие многих друзей) в культурный, культурного в человеческий, а последнего – в экономический.

Вторая стратегия: конвертация социального капитала в символический, символического в физический, а последнего в экономический.

Таким образом, непосредственным благом, способным конвертироваться в экономический капитал, могут быть не только, например, высокий уровень профессионализма (составляющая человеческого капитала), что и происходит чаще всего, но и хорошая репутация, популярность, способность предлагать новые идеи и увлекать ими других (составляющие символического капитала), либо хорошее здоровье, красота, внешняя привлекательность (составляющие физического капитала).

С повышением уровня образования усиливается взаимосвязь и взаимовлияние культурного, человеческого и символического капитала.

У женщин (работающие, студенты) более значима в обретении экономического капитала роль физического капитала и символического капитала, у мужчин – административного капитала.

Капитализация ресурсов

Все 27 ресурсов в оценке респондентов в той или иной степени способны капитализироваться, т.е. приносить обладателям этих ресурсов ту или иную пользу. Вместе с тем, далеко не каждый имеющийся ресурс вознаграждает в одинаковой мере его обладателя, а для некоторых они вообще не имеют никакой отдачи (прибыли).

Наш анализ показывает, что ресурсы наиболее часто приносят их обладателям моральное удовлетворение (49% в среднем по 27 ресурсам), далее признается их значимая роль в аспекте общественного положения (28%), а меньше всего оцениваемые ресурсы капитализируются в денежные доходы (23%).

Чаще всего *моральное удовлетворение* приносят такие ресурсы, как благоприятная обстановка в семье (83,1%), способность преодолевать стрессы и психологические проблемы (77,3%), наличие многих друзей (77,2%), хорошее здоровье (75,6%), хорошее место проживания (74,6%). Меньше всего приносят моральное удовлетворение такие имеющиеся у респондентов ресурсы, как статус депутата, политика (4,8%), ответственная должность (24,9%), профессия (26,2%).

На общественном положении респондентов положительно сказываются такие имеющиеся ресурсы как статус депутата, политика (50,0%), связи с влиятельными людьми (47,8%), популярность в своем городе (поселке, крае, государстве) (41,9%), ответственная должность (39,8%), лидерские качества (36,5%). Вместе с тем, редко кто усматривает связанность более высокого положения в обществе с такими ресурсами как способность преодолевать стрессы и психологические нагрузки (8,8%), хорошее здоровье (10,3%), хорошая демографическая ситуация в месте проживания (12,4%), денежные накопления (12,8%).

На *денежные доходы* у большинства респондентов положительно влияют, кроме различных видов заработков (72,9%), профессия (63,0%), денежные накопления (50,3%), высокий уровень профессионализма (49,3%), ответственная должность (48,2%). Реже всего, по мнению респондентов, на денежные доходы влияют такие ресурсы как наличие многих друзей (3,9%), красота, внешняя привлекательность (3,9%), хорошая демографическая ситуация в месте проживания (4,8%), гражданство Латвии (5,3%).

Чаще всего респонденты указывали на наличие у них или у членов их семьи следующих ресурсов:

1. профессия (индикатор человеческого капитала) – 94%;
2. широкий доступ к информации в месте проживания (индикатор географического капитала) – 93%;
- 3–4. гражданство Латвии (политический капитал) – 92%;
- 3–4. недвижимое или движимое имущество (экономический капитал) – 92%.

Непосредственно и только у самих респондентов чаще всего имелись несколько иные ресурсы:

- 1–2. благоприятная обстановка в семье (индикатор социального капитала) – 43%;
- 1–2. способность преодолевать стрессы и психологические проблемы (физический капитал) – 43%;
- 3–6. профессия (человеческий капитал) – 42%;
- 3–6. много друзей (социальный капитал) – 42%;
- 3–6. хорошее место проживания (географический капитал) – 42%;
- 3–6. широкий доступ к информации в месте проживания (географический капитал) – 42%;

Реже всего сами респонденты как у себя лично, так и у членов своих семей указывали наличие таких политических ресурсов как статус депутата, политика (соответственно, 1% и 5%), участие в деятельности общественных организаций (7% и 17%).

Факторы жизненного успеха

На первый взгляд, большинство населения Латгалии одобряет традиционные, конформистские (по Мертону) пути достижения успеха в жизни: усердно работать, получать хорошее образование (см. Табл. 4). Реже осознается большая роль стратегии успеха (“чтобы были амбиции”), а также материальный и культурный уровень жизни, достигнутый семьей. Семья рассматривается прежде всего как институт моральной и психологической поддержки при решении жизненных проблем (благоприятная обстановка в семье 82,1% респондентов приносит моральное удовлетворение, у 15,8% – влияет на общественное положение и только у 6,8% положительно сказывается на денежных доходах).

Самые низкие баллы получили факторы, укорененные в биографии человека, специфики его социализации, культуры (раса/национальность, пол, религия).

Однако совсем иную картину оценок факторов жизненного успеха нашими респондентами мы получили при факторном анализе, когда большое число переменных (в нашем случае 11) сводится к меньшему количеству независимых влияющих величин, называемых факторами. При этом в один фактор объединяются переменные, сильно коррелирующие между собой. В нашем случае 11 переменных, в той или степени определяющие жизненный успех, на основе факторного анализа можно отнести к 4 факторам (см. Табл. 5):

Фактор 1 – социально-политическая инновация с криминальным уклоном (политические связи, знать настоящих людей, давать взятки);

Фактор 2 – культурно мобилизованные (религия человека, раса\национальность, родиться мужчиной или женщиной);

Фактор 3 – образованность, настойчивость в реализации стратегии успеха (усердно работать, чтобы были амбиции, чтобы у самого было хорошее образование)

Фактор 4 – ориентированные семьей на успех (чтобы родители были образованы, происхождение из зажиточной семьи).

Часть дисперсии, которую не объясняют выделенные 4 фактора составила 35,7%.

Факторный анализ показал, что у наших респондентов наиболее распространено объяснение жизненного успеха набором переменных, суммарно описывающих его в нашей интерпретации как социально-политическая инновация с криминальным уклоном (политическая коррупция). Вместе с тем переменные, получившие наиболее высокие баллы при частотном анализе (усердно работать, собственное хорошее образование) в наборе укрупненного фактора «образованность, настойчивость в реализации стратегии успеха» выражены менее ярко.

Таблица 4

**Факторы достижения успеха в жизни у населения Латгалии,
май 2012 года, n= 800 чел.**

| Факторы успеха работы за границей | Весь массив | | | | Имеющие опыт работы за границей | | Не имеющие опыт | |
|--|--------------|------|--|--|---------------------------------------|------|--------------------|------|
| | Средний балл | Ранг | Удельный вес ответов "Это самое важное", % | Удельный вес респондентов, оценивших данный фактор, % | Средний балл | Ранг | Средний балл | Ранг |
| усердно работать | 2,11 | 1 | 33,3 | 97 | 2,20 | 1 | 2,08 | 1 |
| чтобы у самого было хорошее образование | 2,22 | 2 | 27,6 | 98 | 2,46 | 2 | 2,16 | 2 |
| быть знакомым с нужными людьми | 2,67 | 3 | 17,4 | 96 | 2,67 | 3 | 2,67 | 3 |
| чтобы были амбиции (честолюбие) | 2,73 | 4 | 19,2 | 93 | 2,72 | 4 | 2,73 | 4 |
| чтобы родители были образованны | 3,09 | 5 | 7,4 | 95 | 3,06 | 5 | 3,09 | 5 |
| происходить из обеспеченной семьи | 3,12 | 6 | 10,3 | 94 | 3,15 | 6 | 3,12 | 6 |
| политические связи | 3,67 | 7 | 7,8 | 87 | 3,51 | 7 | 3,72 | 7 |
| давать взятки | 4,30 | 8 | 5,1 | 77 | 4,11 | 8 | 4,35 | 8 |
| насколько важна раса/национальность человека | 4,34 | 9 | 1,8 | 88 | 4,28 | 9 | 4,36 | 9 |
| родиться мужчиной или женщиной | 4,54 | 10 | 2,3 | 82 | 4,47 | 10 | 4,55 | 10 |
| религия человека | 4,67 | 11 | 1,3 | 89 | 4,58 | 11 | 4,69 | 11 |

Средний балл по шкале, где 1 – это самое важное, 2 – очень важно, 3 – довольно важно, 3 – не слишком важно, 5 – совсем не важно

Источник: социологическое исследование Института социальных исследований Даугавпилсского Университета «Совокупный капитал, его структура и взаимосвязь с трудовой миграцией» 2012 год, n=800 чел. (население Латгалии).

Таблица 5

Значение отдельных факторов жизненного успеха у населения Латгалии с разным опытом трудовой миграции (идеальный успешный житель в представлении респондентов принят за 100%), n=800 чел.

| Весь массив | | | Нет опыта миграции | | | Есть опыт миграции | | |
|---|---|--------------------|---|---|--------------------|--|---|--------------------|
| Факторы, их вербальное объяснение, % дисперсии | Переменные | Факторная нагрузка | Факторы, их вербальное объяснение, % дисперсии | Переменные | Факторная нагрузка | Факторы, их вербальное объяснение, % дисперсии | Переменные | Факторная нагрузка |
| Социально-политическая инновация с криминальным уклоном (28,6%) | Политические связи | 0,788 | Социально-политическая инновация с криминальным уклоном (28,4%) | Политические связи | 0,758 | Культурно мобилизованные (29,9%) | Религия человека | 0,842 |
| | Знать настоящих людей | 0,686 | | Знать настоящих людей | 0,691 | | Раса/национальность человека | 0,775 |
| | Давать взятки | 0,684 | | Давать взятки | 0,690 | | Родиться мужчиной или женщиной | 0,742 |
| Культурно мобилизованные (16,3%) | Религия человека | 0,841 | Культурно мобилизованные (16,3%) | Религия человека | 0,846 | Ориентированные семей на успех при высокой оценке собственного хорошего образования (17,7%) | Чтобы родители были образованы | 0,856 |
| | Раса/национальность человека | 0,771 | | Раса/национальность человека | 0,773 | | Происхождение из зажиточной семьи | 0,729 |
| | Родиться мужчиной или женщиной | 0,605 | | Родиться мужчиной или женщиной | 0,533 | | Чтобы у самого было хорошее образование | 0,631 |
| Образованность, настойчивость в реализации стратегии успеха (10,8%) | Усердно работать | 0,809 | Образованность, настойчивость в реализации стратегии успеха (15,9%) | Усердно работать | 0,803 | Настойчивость в реализации стратегии успеха при высокой оценке роли социального капитала (11,9%) | Усердно работать | 0,850 |
| | Чтобы были амбиции | 0,710 | | Чтобы у самого было хорошее образование | 0,721 | | Чтобы были амбиции | 0,752 |
| | Чтобы у самого было хорошее образование | 0,655 | | Чтобы были амбиции | 0,674 | | Знать настоящих людей | 0,440 |
| Ориентированные семей на успех (8,6%) | Чтобы родители были образованы | 0,765 | Ориентированные семей на успех (8,6%) | Происхождение из зажиточной семьи | 0,759 | Социально-политическая инновация с криминальным уклоном при низкой оценке роли социального капитала (9,0%) | Политические связи | 0,832 |
| | Происхождение из зажиточной семьи | 0,728 | | Чтобы родители были образованы | 0,717 | | Давать взятки | 0,681 |

Источник: социологическое исследование Института социальных исследований Даугавпилсского Университета «Сокупный капитал, его структура и взаимосвязь с трудовой миграцией» 2012 год, n=800 чел. (население Латгалии).

Рисунок 3

Значение отдельных факторов в достижении жизненного успеха (идеально успешный житель в представлении респондентов принят за 100%) у населения Латгалии; n=800 чел., 2012 г.



Источник: социологическое исследование Института социальных исследований Даугавпилсского Университета «Совокупный капитал, его структура и взаимосвязь с трудовой миграцией» 2012 год, n=800 чел. (население Латгалии).

Что же демонстрируют нам те респонденты, которые имеют опыт рудовой миграции, осуществили (осуществляют) поиск жизненного успеха в других политических и социально-экономических условиях, какие отсутствуют в Латвии? На наш взгляд, акторы (респонденты) склонны приспосабливаться к существующим обстоятельствам и ориентироваться на те стратегии, которые реальны и достижимы в конкретных условиях. Так, имеющие опыт миграции, в нашем случае преимущественно в Великобритании и Ирландии, составляют существенно другую типологическую группу (по сравнению с не имеющими опыт трудовой миграции) с точки зрения того набора ресурсов, который в наибольшей мере обеспечивает жизненный успех. Доминантой жизненного успеха у этой группы респондентов выступает набор ресурсов, входящих в укрупненный фактор «культурно-мобилизованные» (религия, национальность, пол), наиболее сильно укорененный в биографии актора и истории страны, куда он в той или степени пытается (пытался) интегрироваться.

«Социально-политическая инновация с криминальным уклоном» у этих респондентов на периферии стратегии жизненного успеха (см. Табл. 5). Более значимым у группы респондентов, имеющих опыт трудовой миграции, является набор ресурсов, образующий несколько иной фактор жизненного успеха — в нашей интерпретации теперь это «ориентированные семьей на успех при высокой оценке собственного хорошего образования».

Опыт работы за рубежом, отношение к трудовой миграции

Каждый пятый респондент (159 чел.) на момент социологического опроса имел опыт работы за рубежом, однако только один из четырех (39 чел.) в этой группе в течение ближайшего года снова планировал работать за рубежом. Еще 55 респондентов (7%) не имели опыта работы за пределами Латвии, но планировали отправиться за рубеж в течение ближайшего года. Таким образом, в планах 12% взрослых жителей региона была работа за рубежом. Ориентирующиеся на трудовую миграцию указали следующие обстоятельства, делающие работу за рубежом более привлекательной по сравнению с работой в Латвии (в %):

- 1) за рубежом лучшие условия работы (зарплата, рабочая среда и т.д.) – 77;
- 2) за рубежом быстрее и легче найти высокооплачиваемую работу – 49;
- 3) возможность изучать иностранные языки – 47;
- 4) возможность найти новых друзей – 28;
- 5) возможность освоить новую профессию – 14.

Таблица 6

Распределение ответов на вопрос «Каков Ваш опыт работы за рубежом?», Латгалия, май 2012 года, n=800 чел., в %

| Варианты ответов | Весь массив | в том числе | | | | | |
|---|-------------|-------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|
| | | пол | | образование | | | |
| | | муж | жен | ниже среднего | среднее | незак. высшее | высшее |
| у меня нет такого опыта и я не планирую работать за рубежом в течение ближайшего года («неэмигранты») | 73 | 67 | 78 | 72 | 74 | 68 | 74 |
| у меня есть такой опыт, но я не планирую работать за рубежом в течение ближайшего года («возвратившиеся эмигранты») | 15 | 21 | 10 | 14 | 13 | 16 | 19 |
| у меня нет такого опыта, но я планирую работать за рубежом в течение ближайшего года («потенциальные эмигранты») | 7 | 6 | 8 | 8 | 6 | 14 | 5 |
| у меня есть такой опыт и в течение ближайшего года я снова планирую работать за рубежом («многократные эмигранты») | 5 | 6 | 4 | 6 | 7 | 2 | 2 |
| Всего: | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Источник: социологическое исследование Института социальных исследований Даугавпилсского Университета «Совокупный капитал, его структура и взаимосвязь с трудовой миграцией» 2012 год, n=800 чел. (население Латгалии).

Среди потенциальных трудовых эмигрантов доминируют чаще всего молодые женщины, не имеющие высшего образования (из 55 человек женщины составили 34 (68%), лица не имеющие высшего образования – 45 (82%), в возрасте до 29 лет – 40 (73%).

Таблица 7

Мнения о большей привлекательности работы за рубежом по сравнению с работой в Латвии, Латгалия, май 2012 года, n=800 чел.

| Мнения респондентов | Все планирующие работать за рубежом n=94 чел. | | в том числе | | | |
|---|--|------|---|------|--|------|
| | | | имеющие опыт работы за рубежом n=39 чел. | | не имеющие опыт работы за рубежом n=55 чел. | |
| | % | ранг | % | ранг | % | ранг |
| за рубежом лучшие условия работы (зарплата, рабочая среда и т.д.) | 77 | 1 | 80 | 1 | 73 | 1 |
| за рубежом быстрее и легче найти высокооплачиваемую работу | 49 | 2 | 51 | 2 | 45 | 3 |
| возможность изучать иностранные языки | 47 | 3 | 44 | 3 | 47 | 2 |
| возможность найти новых друзей | 28 | 4 | 26 | 4 | 29 | 4 |
| возможность освоить новую профессию | 14 | 5 | 15 | 5 | 13 | 5 |

Источник: социологическое исследование Института социальных исследований Даугавпилсского Университета «Совокупный капитал, его структура и взаимосвязь с трудовой миграцией» 2012 год, n=800 чел. (население Латгалии).

Из данных таблицы видно, что нет больших расхождений в мнениях о работе за рубежом у имеющих опыт такой работы и у тех, кто такого опыта еще не имел. Доминанты оценок – лучшие условия работы, прежде всего, оплата труда. Наиболее сдержанно респонденты заявляли о возможности за рубежом освоить новую профессию.

Относительно вопроса о востребованных ресурсах для работы за рубежом чаще всего наши респонденты указывали такой свой ресурс как физическая сила, выносливость (56%), далее отмечалась способность общаться, договариваться с людьми (45%) и реже всего – профессионализм, творческие способности (39%). Имеющие опыт работы за рубежом заметно реже указывали на востребованность своих коммуникативных способностей и профессиональных качеств.

Планирующие работать за рубежом, как правило, не рассчитывают найти работу высокой квалификации. Из тех 64 респондентов, которые указали желаемую квалификацию, 15,6% хотели бы получить высококвалифицированную работу, 65,6% – квалифицированную, 18,8% – неквалифицированную, малоквалифицированную. 58 респондентов указали страну, в которой ищут/будут искать работу: Великобритания – 43,1%, Германия – 20,7%, Ирландия – 15,5%, другие страны – 20,7%.

Таблица 8

Распределение ответов на вопрос: «Какие из Ваших ресурсов (которыми Вы обладаете сейчас либо будете обладать в ближайшем будущем) наиболее востребованы за рубежом (возможно несколько ответов)?», Латгалия, май 2012 года, n=800 чел.

| Ресурсы | Все планирующие работать за рубежом n=94 чел. | | в том числе | | | |
|--|--|------|---|------|--|------|
| | | | имеющие опыт работы за рубежом n=39 чел. | | не имеющие опыт работы за рубежом n=55 чел. | |
| | % | ранг | % | ранг | % | ранг |
| физическая сила, выносливость | 56 | 1 | 59 | 1 | 54 | 1 |
| способность общаться, договариваться с людьми | 45 | 2 | 39 | 2 | 49 | 2 |
| профессионализм, творческие способности (инновативность) | 39 | 3 | 32 | 3 | 44 | 3 |

Источник: социологическое исследование Института социальных исследований Даугавпилсского Университета «Совокупный капитал, его структура и взаимосвязь с трудовой миграцией» 2012 год, n=800 чел. (население Латгалии).

83 респондента указали желаемую заработную плату в месяц за рубежом. Средняя заработная плата по всем этим респондентам должна составить *1301,18 Ls* (минимум – 174 Ls, максимум – 5000 Ls, медиана – 1050 Ls, мода – 700 Ls).

89 респондентов указали желаемую заработную плату в Латвии, которая бы их удовлетворила и, возможно, удержала бы их от стремления работать за рубежом. В этом случае заработная плата должна в среднем составить *571,69 Ls* (минимум – 200 Ls, максимум – 2610 Ls, медиана – 500 Ls, мода – 400 Ls).

Таким образом, по мнению респондентов, в среднем желаемая заработная плата за рубежом должна быть выше примерно в 2,3 раза по сравнению с желаемой заработной платой в Латвии.

Таблица 9

Планируемые цели отправления денег в Латвию, Латгалия, май 2012 года, n=800 чел.

| Планируемые цели | 1-ая наиболее важная цель | | 2-ая наиболее важная цель | | 3-я наиболее важная цель | |
|-----------------------|---------------------------|------|---------------------------|------|--------------------------|------|
| | абс. | % | абс. | % | абс. | % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| на содержание семьи | 15 | 30,6 | 3 | 7,5 | 4 | 16,0 |
| на приобретение жилья | 19 | 38,8 | 11 | 27,5 | 2 | 8,0 |
| на уплату кредита | 2 | 4,1 | 6 | 15,0 | 3 | 12,0 |
| на образование | 4 | 8,2 | 2 | 5,0 | 1 | 4,0 |
| на бытовые расходы | 7 | 14,3 | 15 | 37,5 | 5 | 20,0 |

Продолжение таблицы 9 см. на с. 84

Продолжение таблицы 9

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---------------------|----|-----|----|-----|----|------|
| на накопления | — | — | 2 | 5,0 | 2 | 8,0 |
| на цели медицины | 2 | 4,1 | — | — | 1 | 4,0 |
| на открытие бизнеса | — | — | 1 | 2,5 | 2 | 8,0 |
| на отдых | — | — | — | — | 5 | 20,0 |
| Всего | 49 | 100 | 40 | 100 | 25 | 100 |

Источник: социологическое исследование Института социальных исследований Даугавпилсского Университета «Совокупный капитал, его структура и взаимосвязь с трудовой миграцией» 2012 год, n=800 чел. (население Латгалии).

58% респондентов указали на то, что планируют часть заработанных денег отправлять в Латвию. В среднем рассчитывают присылать из-за рубежа 400 Ls в месяц (мужчины в среднем 529 Ls, женщины — 254 Ls). Данные Таблицы 9 показывают основные цели отправления денег, заработанных мигрантами, на родину.

Совокупный капитал и его структура у планирующих работу за рубежом

Данные социологического опроса показывают, что у планирующих работу за рубежом совокупный капитал почти не отличается от группы тех жителей Латгалии, которые не планируют в ближайшее время отправиться работать за границу (15,7 и 15,3). Несколько выделяется группа тех, кто уже имеет опыт работы за рубежом и вновь ее планирует в течение ближайшего года (см. Рис. 4).

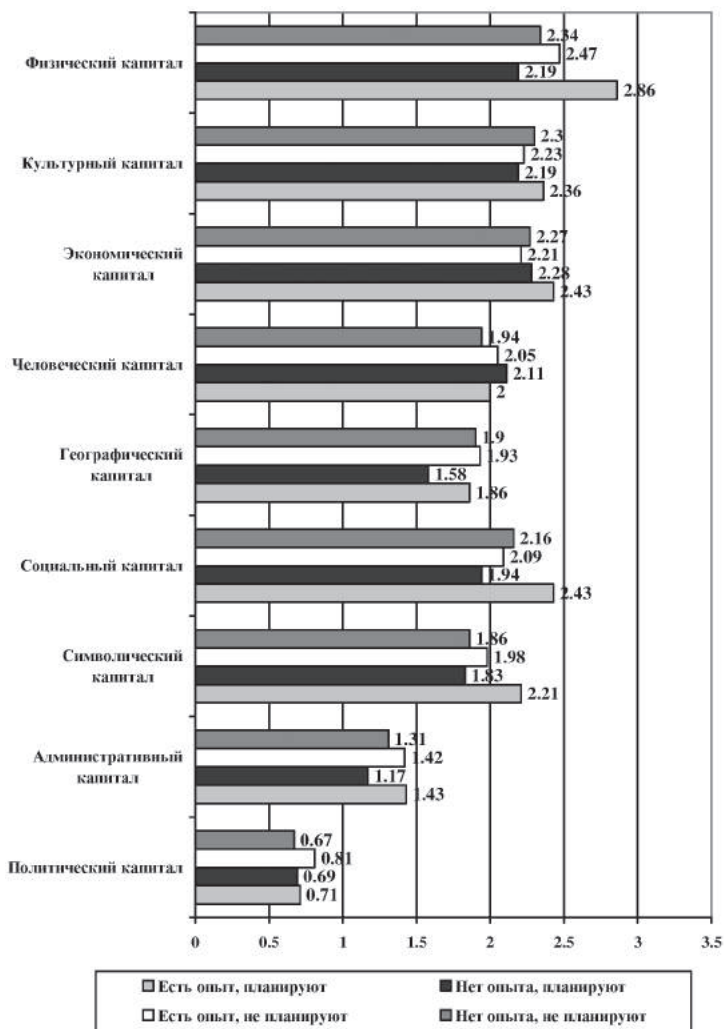
Совокупный капитал группы «многократные эмигранты» по сравнению с группой «неэмигранты» не намного больше (16,6 и 15,1). А вот разница в структуре совокупного капитала существенная. Так, в возрастной группе до 29 лет у них по сравнению с тем, кто не имеет опыта и не планирует работу за рубежом:

- физического капитала больше на 22%;
- символического капитала — на 19%;
- социального капитала — на 12%;
- экономического капитала — на 7%.

Интересна и группа респондентов 15–29 лет, которая не имеет опыта, но планирует уехать работать за рубежом — «потенциальные эмигранты». Опять-таки, по сравнению с группой, не имеющих опыта и не планирующих работать за рубежом, т.е. «неэмигрантами», у её представителей на 17% меньше географического капитала, на 11% — административного капитала, на 10% — социального капитала, на 6% — физического капитала, на 5% — культурного капитала. И только человеческого капитала у них больше на 9%.

Рисунок 4

Распределение капитала в зависимости от опыта, связанного с работой за рубежом, возрастная группа от 15 до 29 лет, Латгалия, май 2012 года, n=273 чел., в баллах



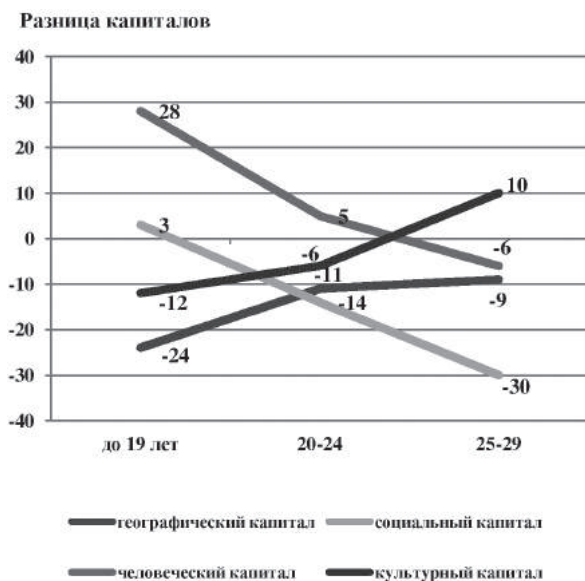
Источник: социологическое исследование Института социальных исследований Даугавпилсского Университета «Совокупный капитал, его структура и взаимосвязь с трудовой миграцией» 2012 год, n=800 чел. (население Латгалии).

Однако, как видно из Рисунка 5, самооценка человеческого капитала с возрастом у этой молодежной группы быстро меняется в сторону снижения. Это же наблюдается и с объемами социального капитала. Заметна устойчивая позитивная динамика только в отношении географического и культурного капитала.

Видимо, с годами приходит более объективная оценка ресурсов территории региона Латгалии (географический капитал). Что касается культурного капитала, то в сознании респондентов, планирующих работу за рубежом, не наблюдается его позитивная взаимосвязь с человеческим капиталом, а, значит, с профессиональным ростом и возможными успехами на путях трудовой миграции.

Рисунок 5

Разница некоторых видов капитала у молодых потенциальных эмигрантов, по сравнению с неэмигрантами, Латгалия, май 2012 года, в %



Источник: социологическое исследование Института социальных исследований Даугавпилсского Университета «Совокупный капитал, его структура и взаимосвязь с трудовой миграцией» 2012 год, n=800 чел. (население Латгалии).

«Традиционалисты» и «возвращенцы»

73% респондентов указали отсутствие у себя как опыта работы за границей, так и планов работать за рубежом в течение ближайшего года (назовем их «традиционалистами»), а 15% хотя и имеют такой опыт, но в ближайшее время планов работать за рубежом не имеет («возвращенцы»).

Предпочтение работать/учиться в Латвии, а не за рубежом как у «традиционалистов», так и у «возвращенцев» вызвано примерно одинаковыми причинами (см. Таблицу 10).

Таблица 10

Распределение ответов на вопрос: «Почему Вы работаете/учитесь в Латвии, а не за рубежом?» (возможно несколько ответов), Латгалия, май 2012 года, n=800 чел.

| Причины предпочитаемого выбора | Весь массив | | «традиционалисты» n=586 чел. | | «возвращенцы» n=39 чел. | |
|---|-------------|------|---------------------------------|------|----------------------------|------|
| | % | ранг | % | ранг | % | ранг |
| в Латвии живет моя семья (друзья, знакомые) | 72,1 | 1 | 72,2 | 1 | 71,7 | 1 |
| мои трудовые качества | 24,9 | 2 | 23,9 | 2 | 28,3 | 2 |
| я могу развивать себя в Латвии (сделать карьеру, получить хорошее образование и т.д.) | 22,1 | 3 | 21,7 | 3 | 23,3 | 3 |
| я патриот Латвии | 14,1 | 4 | 14,7 | 4 | 11,7 | 4 |
| у Латвии богатое культурное наследие (язык, традиции, искусство, архитектура и др.) | 6,8 | 5 | 7,5 | 5 | 2,5 | 5 |

Источник: социологическое исследование Института социальных исследований Даугавпилсского Университета «Совокупный капитал, его структура и взаимосвязь с трудовой миграцией» 2012 год, n=800 чел. (население Латгалии).

Главное, что привлекает респондентов работать, учиться в Латвии – это наличие семьи, друзей. Заметно реже приверженность к Латвии связана с профессиональными характеристиками респондентов («мои трудовые качества») и возможностями карьерного роста. «Возвратившиеся эмигранты» наиболее заметно выделяются здесь тем, что более сдержанно оценивают свой патриотизм и особенно культурное наследие Латвии (язык, традиции, искусство, архитектуру и др.).

Таблица 11

Распределение ответов на вопрос: «Какие из Ваших ресурсов (которыми вы обладаете сейчас либо будете обладать в ближайшем будущем) наиболее востребованы в Латвии?» (возможно несколько ответов), Латгалия, май 2012 года, n=800 чел.

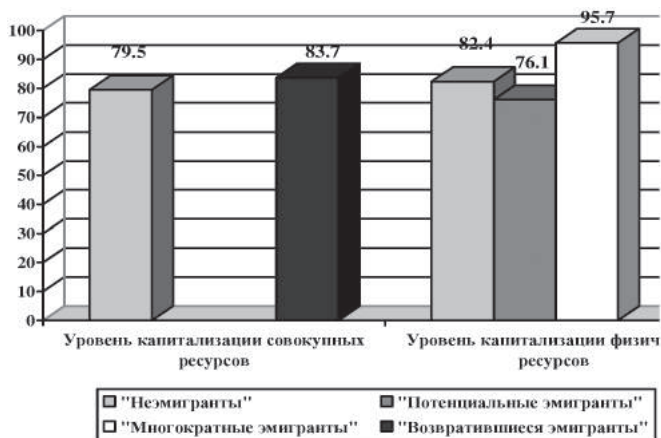
| Ресурсы | Всего | | «традиционалисты» n=586 чел. | | «возвращенцы» n=39 чел. | |
|--|-------|------|---------------------------------|------|----------------------------|------|
| | % | ранг | % | ранг | % | ранг |
| моя физическая сила, выносливость | 40,2 | 1 | 31,7 | 3 | 51,7 | 1 |
| моя способность общаться, договариваться с людьми | 39,7 | 2 | 40,1 | 1 | 37,5 | 3 |
| мой профессионализм, творческие способности (инновативность) | 39,1 | 3 | 39,2 | 2 | 38,3 | 2 |

Источник: социологическое исследование Института социальных исследований Даугавпилсского Университета «Совокупный капитал, его структура и взаимосвязь с трудовой миграцией» 2012 год, n=800 чел. (население Латгалии).

Данные таблицы 10 хорошо согласуются и с ответами респондентов о том, какие из их ресурсов наиболее востребованы в Латвии. Физический ресурс респондентов («моя физическая сила, выносливость»), по их оценке, наиболее всего нужен в хозяйственной жизни нашей страны (см. Табл. 11). Особенно категорично заявили об этом «возвращенцы», среди которых 51,7% указали наибольшую востребованность имеющегося у них физического ресурса. Заметно реже оценивается востребованность в Латвии способности к успешной коммуникации («моя способность общаться, договариваться с людьми») и человеческий капитал («мой профессионализм, творческие способности, инновативность»).

Рисунок 6

Статистически значимые ($p < 0,05$) различия уровня капитализации ресурсов, наблюдаемые в разных типологических группах в связи с миграцией, Латгалия, май 2012 года, $n=800$ чел.



Источник: социологическое исследование Института социальных исследований Даугавпилсского Университета «Совокупный капитал, его структура и взаимосвязь с трудовой миграцией» 2012 год, $n=800$ чел. (население Латгалии).

Однако успешно капитализировать свои физические ресурсы в Латвии значительно сложнее, чем в Великобритании или Ирландии. Уровень капитализации совокупных ресурсов выше у «возвратившихся эмигрантов» по сравнению с «неэмигрантами», но этот эффект получен ими прежде всего за счет капитализации физических ресурсов (см. Рис. 6).

Анализ результатов социологического исследования в Латгалии по теме совокупного капитала, его структуры и взаимосвязи с трудовой миграцией позволяет авторам сделать вывод о подтверждении сформулированных в программе исследования основной и дополнительных гипотез.

1. Подтвердилась основная гипотеза исследования о том, что в современных условиях становления “общества знаний” и высокой доли в совокупном продукте отраслей услуг основой роста человеческого (профессионально-образовательного) капитала, как правило, непосредственно определяющего экономическое благосостояние семьи и личности, — выступает культурный капитал семьи. Для заметной части экономически активного населения региона культурный капитал сам стал непосредственным источником денежных доходов, а не только социальных и моральных благ.
2. Подтвердилась и дополнительная гипотеза — наибольшую склонность к трудовой миграции испытывают те представители экономически активного населения региона, которые имеют достаточно высокие показатели некоторых составляющих совокупного капитала, особенно физического, но не имеют необходимого объема культурного капитала, конвертируемого в человеческий и экономический капиталы непосредственно в регионе проживания или в Латвии.

Библиография

- Bourdieu P. (1987) *Choses dites*. Paris: Minuit.
- Burd'e P. (2001) Klinicheskaia sociologija polia nauki. In: Socioanaliz P'era Burd'e. M.: Institut eksperimental'noi sociologii, SPb.: Aletea, str. 55–57 (In Russian)
- Burdye P. (1993) Sociologija politiki. M.: Socio-logos. (In Russian)
- Eurostat (2013) *Labour productivity per person employed*. Available: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&1> (accessed 25.03.2013)
- Gorz A. (2003) *L'immatériel – Connaissance, valeur et capital*. Paris: Galilee.
- Hazans M., Philips K. (2011) The Post-Enlargement Migration Experience in the Baltic Labor Markets. *Institute for the Study of Labor. Discussion Paper, No. 5878*.
- Hazans M. (2005) Ekonomiskas migrācijas celonu izpēte un monitoringa sistēmas izveide ekonomiskas migrācijas ietekmes noteikšanai uz LR tautsaimniecību. Eksperta atskaite LR Ekonomikas ministrijai. (In Latvian) (Available): http://www.em.gov.lv/em/images/modules/items/item_file_21442_3.pdf (accessed 25.03.2013).
- Kule M. (2007) Zinasanu fenomena izpratne zinasanu sabiedrības mediana. In: *Kas ir zinasanu sabiedrība?* Rīga: Latvijas Zinatņu akadēmijas Ekonomikas institūts, pp. 7–19. (In Latvian)
- LU SPPI (2007) *Latvia. Human Development Report. Human Capital*. Rīga: LU.
- LR Labklājības ministrija (2007) *Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskas problēmas. ES strukturfondū Nacionalas programmas “Darba tirgus pētījumi” projekts*. Jelgava: Jelgavas tipogrāfija. (In Latvian)
- Menshikov V. (2008) Capital in Sociological Aspect: Theoretical Bases of Investigation and Operational Parameters. *Kultura a rynek*, Lublin: KUL, pp. 180–186.
- Mensikovs V. (2009) Kopkapitāls un jaunatnes dzīves stratēģijas: socioloģiskais aspekts. *DU SZF Socialo Zinatņu Vestnesis*, Nr. 2, pp. 7–37. (In Latvian)
- Menshikov V. (2011) Human capital in the structure of total capital of personality: sociological aspect. *Filosofija. Sociologija. Lietuvos mokslu akademija*. T. 22. Nr. 2, pp. 150–161.
- Menshikov V., Vanags E. (2011) International Labour Migration: Searching for Methodological Bases of Empirical Research, *Social Sciences Bulletin*, Nr. 2, pp. 45–70.

Menshikov V. (2010) Labour Market Quality: Investigation Experience in Latvia. *Social Sciences Bulletin*, Nr. 2, pp. 27–44.

Nodarbinātības valsts agentūra (2013). *Registretais bezdarba limenis valsti*. (In Latvian). Available: <http://www.nva.gov.lv/index.php?cid=6#bezdarbs> (accessed 25.03.2013).

Ratha D., Mohapatra S., Silwal A. (2011) *Migration and Remittances Factbook 2011, 2nd edition*. Washington: The World Bank.

Weber M. (1947) *The theory of social and economic organization*. N.Y.



IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

Šis darbs izstrādāts ar Eiropas Sociālā fonda atbalstu projektā
«Atbalsts Daugavpils Universitātes doktora studiju īstenošanai»
Vienošanās Nr. 2009/0140/1DP/1.1.2.1.2/09/PIA/VIAA/015

ZINĀTNISKĀ DZĪVE

KONFERENCES

Alīna Ohotina, Vera Boroņenko

LIEPĀJAS UNIVERSITĀTES SOCIOLOĢISKO PĒTĪJUMU CENTRAM – 10 GADI

2013. gada 14. jūnijā Daugavpils Universitātes (DU) Sociālo zinātņu fakultātes (SZF) Sociālo pētījumu institūta (SPI) zinātnieku komanda piedalījās Liepājas Universitātes (LiepU) Socioloģisko pētījumu centra (SPC) konferencē “Eiropa, Latvija, Liepāja sociālo procesu spoguļi: Liepājas Universitātes Socioloģisko pētījumu centra 10 darba gadi”. Apsveicot LiepU Socioloģisko pētījumu centra kolēģus 10 gadu jubilejā, SPI profesors Vladimirs Meņšikovs un vecākā statistiķe Olga Volkova uzstājās ar referātu “*Teritoriālā kapitāla pieejas izmantošana reģionu novērtēšanā: Latvijas piemērs*”, bet SPI vadošā pētniece Vera Boroņenko un pētniece Alīna Ohotina – ar referātu “*LogiCAD projekts: CAD labāko risinājumu un inovāciju pārnese uz loģistikas sektoru*”.



Konferences laikā ar Liepājas Universitātes Socioloģisko pētījumu centra un Rēzeknes Augstskolas Personības socializācijas pētījumu institūta kolēģiem

Liepājas Universitātes Socioloģisko pētījumu centra, kurš svin savu 10 gadu jubileju, un Daugavpils Pedagoģiskā Institūta Socioloģisko pētījumu laboratoriju, kuras pirmsākumi ir meklējami 1980. gados un lika pamatus tagadējam Daugavpils Universitātes Sociālo pētījumu institūtam, var uzskatīt par radniecīgiem, jo tie atrodas lielākajās Latvijas pilsētās un universitātēs, kā arī risina līdzīgas problēmas, kas saistītas ar pilsētu un reģionu sociāli ekonomisko situāciju, sabiedrības labklājību un viedokli par Latvijā notiekošiem procesiem.

Abi iepriekšminētie pētnieciski zinātniskie centri nodrošina socioloģiskās informācijas izstrādes pilnu ciklu, t.sk.:

- pētniecisko problēmu formulējumu, zinātnisko un teorētisko pamatojumu;
- empīrisku datu bāzu veidošanu un izmantošanu, datu vākšanu un to sistemātisku analīzi;
- teorētisko pārskatu un atskaišu sagatavošanu un publicēšanu;
- praktisku rekomendāciju izstrādi valsts, pašvaldību, komercstruktūru un nevalstisko organizāciju vajadzībām;
- zinātnisku semināru, konferenču un kongresu rīkošanu, pamatojoties uz pētījumu rezultātiem.

Viennozīmīgi skaidrs, ka LiepU SPC un DU SPI ir savstarpēji jāsadarbojas. Pēdējo 10 gadu laikā ir notikusi daudzpusīga sadarbība, no kuras īpaši atmiņā palikušas gan LiepU SPC organizētās konferences-diskusijas “Eiropa, Latvija, Liepāja ilgtspējīgās attīstības spoguļi: augstskolu un reģionu partnerības perspektīvas” (2010. un 2012. gada jūnijs), LiepU SPC komandas vizīte uz DU Sociālo pētījumu institūtu (2011. gada janvāris) un daudzas citas partneru aktivitātes Rīgā, Jelgavā, Valmierā, kuru ietvaros mums vienmēr bijis prieks satikt kolēģus un draugus no LiepU Socioloģisko pētījumu centra.

Taču par sadarbības kulmināciju kļuva mūsu kopīgā dalība projektā “Augstskolu pētnieciskais potenciāls reģionālās attīstības veicināšanai” (2009.–2011. gads) (projekta vadītāja – Ilona Kunda, vadošais partneris – LU Sociālo un politisko pētījumu institūts, pārējie partneri – DU, LiepU, LLU un VA). Šī projekta īstenošana patiešām satuvināja abas reģionālās universitātes un to socioloģiskos centrus, veicinot kopīgas pētnieciskās aktivitātes pārstāvētajos reģionos, kas balstītas uz rīcības pētījuma (*action research*) metodoloģijas pamata. Par projekta galveno “taustāmo” rezultātu kļuva grāmata “Augstskolas reģionos: zināšanu un prakses mijiedarbe” (zinātniskie redaktori Tālis Tisenkopfs, Baiba Bela, Ilona Kunda), kurā no LiepU Socioloģisko pētījumu centra ieguldījums bija sadaļa “Sadarbības starp Liepājas Universitātes zināšanu institūcijām un praktiķiem reģiona ilgtspējīgai attīstībai” (autori Māra Zeltiņa, Arturs Medveckis, Jānis Rimšāns), bet no DU Sociālo pētījumu institūta – sadaļa “DU pētnieciskais potenciāls un rīcībspēja Latgales reģiona attīstībai” (autori Vera Boroņenko, Alīna Ohotina, Jeļena Jaruļeviča, Sanita Ulpe). Mazliet pārfrazējot Artura Medvecka, LiepU Socioloģisko pētījumu centra vadītāja, teikto šīs grāmatas prezentācijā Liepājā, šo rakstu varētu pabeigt ar vārdiem: “Mēs sadarbojamies kā varam. Ja variet labāk – dariet labāk!”

Apsveicot LiepU Socioloģisko pētījumu centra komandu 10 gadu jubilejā, mums gribētos novēlēt visiem tās dalībniekiem produktīvu un laimīgu, darba un ģimenes dzīvi, kā arī cerēt uz turpmāku sadarbību, kas ģeogrāfiski savieno Latvijas dažādas puses ar kopīga darba un cilvēcisko attiecību saitēm.



*DU Sociālo pētījumu
institūta direktors,
profesors
Vladimirs Meņšikovs
apsveic LiepU
Socioloģisko pētījumu
centra vadītāju
Arturu Medvecki
SPC 10 gadu jubilejā*



*DU komandas dalībnieki – Olga Volkova, Vera Boroņenko un
Alīna Ohotina – vēju ciematā Pāvilstā*

Vera Boronenko

PAKISTAN: NOTES ON INTERNATIONAL CONFERENCE AND MORE

I should specify it right away that my participation in the 3rd International Conference on Business Management (ICoBM) “Entrepreneurship, Competitiveness and Academia”, held on February 27–28 in Lahore (Pakistan) and organized by the School of Business and Economics of the University of Management and Technology (UMT), was an incomparably greater event than just a customary for my professional life participation in scientific conferences, mainly European ones¹. Two factors may be considered a prologue of this trip: 1) 2-year collaboration with Khalil A. Arbi, Assistant Professor at School of Professional Advancement of UMT; I became acquainted with the Professor in March 2011 during the 1st Regional Conference “Inspiring Clusters at the Beginning of New Decade” organized by The Competitiveness Institute, led by M. Porter, in Tallinn (Estonia); 2) a recently established fruitful collaboration with Dr. Naveed Yazdani, Director of the above mentioned School, who is a member of the editorial board of this journal. In addition to the above stated factors, I should confess that I had a burning desire to understand and feel this distant and mysterious world of a hot Muslim country in order to form my own opinion, free of annoying stereotypes about terrorism, rampant poverty and frightening sharia. Getting ready for this trip, I not only made my conference presentation (that is so much common for such scientific events), but I read a book by Georgy Gachev devoted to the Islamic Cosmos (Gachev G., *Natsionalnie Obrazi Mira Tsentralnaya Aziya: Kazaxstan, Kirgiziya Kosmos Islama = The World of Central Asian National Ideology: Kazakstan and Kirgiziya's Islamic Cosmos*. Москва: Издательский сервис = Moscow: Izdatelskii Servis, 2002). I should say in advance that the cultural and philosophical prose of Georgy Gachev helped me to understand a lot from what I saw, heard and found out during this trip.

The first cultural discoveries were waiting for me on a plane from Moscow (Russia) to Abu Dhabi (UAE); the plane was full of Russians and there were almost no Arabs! What is it in the East that attracts Russians (and not vice versa) so much? It turned out that besides a possibility of having a rest on the warm shores of the Emirates, the Russians were attracted by spirituality as well. For example, in the flight lady sitting near to me was an Orthodox and was flying to Abu Dhabi to visit a new mosque, which is allowed to be entered by women of any religious belonging though having a scarf that is given to them in the mosque; then, she was going to India on a spiritual feast. She claimed that it was India, where she discovered the true essence of Orthodoxy, etc. An Indian, who spoke Russian well, was going from Moscow to India on tea business.

¹ Official information on the conference is available on the website of the University of Management and Technology: <http://www.umt.edu.pk/>. The present article, in its turn, is written in the descriptive-analytical genre and reflects the author's opinion and vision of the things seen, heard and understood during the conference and out of it.

Whereas a huge plane from Abu Dhabi to Lahore was full of Pakistani employees, working in the Emirates and, on leave, flying back home to their families. In fact, a pilot study on the socio-economic processes in the world could be carried out right away on the plane.

Finally, here I am, at the Allama Iqbal International Lahore Airport. Before having reaching the exit, where I had to be met, I learned what corruption in Pakistan is (according to the results of the annual global studies carried out by the World Economic Forum, presented in The Global Competitiveness Reports, corruption is the biggest obstacle to doing business in Pakistan), as I had to pay the airport workers about 25 dollars so that they would give me my personal luggage. Getting ahead, I should say that on my way back I had to pay about 20 dollars to check-in for my flight, as in such a confusion and rush that reigns in the airport during the registration for Emirates flight I would never be able to do this without assistance. Well, it is also a good way to get acquainted with the economic situation in the country... So, it comes clear that, in Pakistan, order and discipline are seems to be unprofitable for too many people (starting from simple airport workers and finishing with the government), as it takes a good source of income from them.

The conference was opened by a plenary session that is customary for such events; what was unusual and fascinating it was the Koran reading just before the opening of the conference. The Patron of the conference, Rector of UMT, Dr. Hasan Sohaib Murad spoke about challenges that are topical for the School in modern Pakistan: mutually beneficial collaboration of the three “movers” of socio-economic development – universities, local authorities and business. And then he spoke about transition from education to learning, i.e. from students’ passive perception of what the lecturer is speaking about to active mutual cooperation of the two sides in search of new knowledge. It should be stated that in Europe they are speaking about the same things; it means that, in general, our development priorities are the same. From his lecture I

got the feeling that I am hearing to a great scholar and philosopher who has complete grip on the contemporary issues.

By the way, this contradictory feeling that Latvia and Pakistan are so similar and, at the same time, incredibly different, haunted me throughout the trip. To find a certain explanation to this feeling I address the book by Georgy Gachev on the Islamic Cosmos, where I find, in my opinion, the very essence of this



Patron of ICoBM, Rector of the University of Management and Technology Dr. Hasan Sohaib Murad is greeting the participants of the conference

seeming contradiction: “In general, everywhere there is the same energy in man, but it comes by different channels into Cosmos-Nature, conditions-hardships around. To protect oneself from Heat is not the same as from Cold. Water deficiency is not the same as Land deficiency (like in the Netherlands) or Fire-warmth like in Russia” (Gachev 2002: 743–744).

Indeed, natural and climatic conditions are the system-building basis, on which, in the course of history running, a particular society just adds a superstructure of everything else: daily life, culture, religion, clothes, a way of management. “The zone of Islam has warm climate, where the nature itself is rich and feeds, so that there is no need to torture it so much with labour, as it happens in Europe and in the North. And, in the modern world, when the Earth is mutilated by excessive industrialism of the West and America, the zone of Islam is a kind of counterweight, weights and hold to the destruction of the biosphere and ecology caused by voracious industry. Really, this is the geospatial function and mission of the Islamic world – to be the centre of gravity of the Earth and Mother-Nature, to resist the subjection of the illusory values of the American-Western civilization of production and consumption. To make man limit himself in his needs, sticking to the basic and simple ones: simple food, home-family, procreation. Not selfishness of individualism, but respect for the family and community and for the power-order” (Gachev 2002: 760).

I would like to say a few words about the clothing of Muslims, about closed body that frightens Europeans so much. Unfortunately, I do not know the exact religious foundation of such a way of dressing themselves, but, here, I found out another thing – that it can be fantastically beautiful and feminine! The UMT female students, dressed in long garments of beautiful fabrics with embroidery and ribbons, flying in the wind mixed up with the shining hair, were beautiful like bright oriental flowers! By the way, here, men do not walk in shorts and shirts as well... And in that way they leave a secret for the imagination, which is better to be solved alone in order to be saved, and it is not meant for barren waste of the existential energy of the nation.



With Eastern beautiful and clever girls, UMT students (from right to left Maha, Laila, Mariam, Sarah, Mariam)

Do not hurry to blame me for the subjectivity of my thoughts, you'd better consider the dry statistics – the annual population growth rate in Pakistan makes up +1.55%, in Latvia it is -0.60% (CIA World Factbook, 2012). In the Russian Internet I came across a name coined by someone for Latvia – “Latishskiye Vymiraty” = “Latvian Extinctirates”. Moreover, 17–18% of Latvian women aged 35–50 do not have children. And this happens in the country with much higher economic indicators than in Pakistan! Maybe it is not material wealth, so often demanded in Latvia and other European countries, that creates demographic resource of the nation, but something else? Once again I find the answer in Gachev's book: “In Western civilization and Americanism, human rights are more holy than the rules of the Nature, the Family. Woman is in feminism here, when for the sake of business-success she locks her womb, stops giving birth, rejects a possibility to become a mother” (Gachev 2002: 760).

But let us come back to the conference. I was stricken by an active, high-level use of information technologies in the work of the plenary and the conference sessions; especially a customary use of Skype during the presentations, which I had never seen in European scientific conferences. Though, by all means, it lowers the real, not virtual, representation of foreign participants of the conference.



Conference participants at the Plenary Session

In addition – an intensive and wide use of econometric models (for instance, linear models with short-term and long-term estimations) in the investigations devoted to the studies on the interdependence of different components that make up the socio-economic reality of Pakistan: namely, in the studies on the interdependency of military expenditures and poverty, inflation and economic growth and unemployment (the studies carried out by Dr. Rukhsana Kalim, Shahid Hassan and Ayesha Wajid). But at the same time, there is a weak emphasis on methodology (do not confuse it with technique!), i.e. on the philosophy of the question depending on the standpoint of the researcher, who is looking upon the issue, measuring it quantitatively, offering effective

solutions.² The modern tradition of research methodology is very strong in Russia, not in the West (though West has its own serious classic methodologists, but their working outs do not used widely at nowadays research practice), with which Pakistan is bound up due to historical and linguistic factors (the heritage of two centuries of the colonial dominion of the Great Britain). In my opinion, mutual exchange with experience research in methodology can become a point for our fruitful collaboration with Pakistani colleagues in the future, as Latvian investigators rely both on the Western and Russian research experience.



Memorable photo with the Rector of UMT after the signing of a cooperation agreement between UMT and two Latvian universities – Daugavpils University and the BA School of Business and Finance

² While technique explains – “HOW we have to calculate some variable, and HOW we can empirically prove some hypothesis”, methodology explains – “WHY we choose some concrete indicators of the searched phenomenon, but not another?”. One simplified illustrative example: before choosing an indicators of a territory’s development and calculating some index of it, we have to choose and provide rationale for conceptual understanding of “what a developed territory means”? If we conceptually perceived territorial development via human factor and argue that developed territory, first of all, is those where people want to live, then Pakistan is more developed than Latvia (which during last 10 years loses 13% of its population); if we conceptually perceived territorial development via production factor and argue that developed territory, first of all, is those which has more GDP per capita, then Latvia is more developed than Pakistan. Different methodologies – different results! But during current seminars in Brussel about territorial development methodology is not taken into consideration, but the sets of indicators are discussed – without conceptual understanding: what is developed territory (while western Development Economics has serious achievements exactly on methodology of this issue!). We can have scientific discussion just on conceptual understanding of searched phenomenon, i.e. on methodology, but technique can be adequately or non-adequately, mathematically right or wrong used, but there is no subject for SCIENTIFIC discussion here.

The sessions made by the representatives of business were one of the main parts of the conference. They spoke about the problems that exist in the spheres of their economic activity. I have never seen such an active participation of businessmen in Latvian scientific conferences. Moreover, I have not fully understood the motive of their interest in such conferences; there is much to learn from Pakistani colleagues! What is more, the very organization of the sessions' work was extremely productive; it is a result of team work: each session had its Chairman, commenting upon the presentations made and moderating the discussion, its Manager, announcing the speakers and the themes of the studies to be presented, and a Rapporteur, recording the proceedings. I was honoured to lead an academic session on economics that, for me, was a completely new and useful experience.

Signed Agreement on Co-operation between Daugavpils University/BA School of Business and Finance and University of Management and Technology consider the development of international cooperation in the field of education, science and technology to be of mutual advantage of Universities, which on the basis of equality and mutual interests will develop the following forms of cooperation: exchange of students for training at all levels (undergraduate, Master and post-graduate programs); visiting lecturers and researches; fulfilment of joint research and educational projects; exchange of information, teaching materials and scientific reports; organising conferences, seminars, workshops and courses; joint publications.



Business-session of the conference, Chair – Asst. Professor Khalil A. Arbi

In the session on agribusiness led by Asst. Professor Khalil A. Arbi, I found out that the main problem of agriculture in Pakistan is not a physical shortage of resources, but their inefficient management. These are human, natural and financial resources that in Pakistan exist in abundance; but their poor management prevents from turning them into assets and capital (for example, where it is enough to use only one cubic meter of water, a Pakistani farmer uses ten...). In the course of our discussions with Ali Asghar, Conference Manager, and Professor Rana Zamin Abbas, we even worded

a new concept – *overdevelopment*: situation, when a country is extremely rich in resources, so that the existing management system simply cannot cope with them. It is difficult to imagine, but the number of the total population of Latvia can be commensurate with the number of one urban area of Lahore! Here we can recall an interview with Sergey Glazyev, Russian scientist and economist, stating that the era of information technology has already passed away, but the future discoveries and technological innovations will be introduced exactly in the humanitarian field (medicine, education), as the global demographic reality requires new HUMAN technologies that will help effectively govern the vast and heterogeneous masses of human resources. In this respect I would like to agree with Vladimir Menshikov, DU Professor, that even the most delirious (on the face of them) ideas in the humanitarian sphere will become the sources of the most demanded and advanced technologies. For example, which teaching methods should be taken into account managing a school teaching staff, where (as it happens in the schools attached to the institutions of the European Commission) the representatives of about 25 nations, cultures and mentalities are coming into contact every day? Which holidays should be celebrated there? How to communicate? What should be taught to the children and how it should be done, if during their studies the children, following their parents, change several countries of residence and, therefore, several educational systems? And if their parents themselves are coming from different cultures? Once I had a chance to talk to the head of the studies in such a school in Italy: in her professional work, almost all her whole energy was spent on making arrangements with such a diverse community of children, parents and teachers. Indeed, how many new technologies are needed there, in medicine, to treat new diseases that appear from the displacement of vast masses of people, using the methods that are acceptable in their religion, culture and mentality? I have recalled the recent killings of the UN doctors in Pakistan; the doctors, who flew into the country to vaccinate against poliomyelitis: they had biotechnology in ampoules, but they did not have the human one... After all, even fashion designers should start thinking about the development of the collections that will be attractive in the eyes of a European and acceptable in Islam (at least, I have already had such a need). It is worth mentioning that fashion designers introduced an interesting element into the uniform of flight attendants at *Etihad Airways* – their headgears are really beautiful and acceptable for all cultures and religions. By the way, this company's flights from Moscow and to Moscow are served by Russian-speaking attendants; this fact also may be considered a human technology that attracts Russian clients.



Successful combination of cultures and religions in the headgears of the flight attendants of the international airline

Indeed, the era of material technologies is coming to its end and the era of human technologies is to appear. In Pakistan, they understand it pretty well: the politics of inclusion, planned behaviour, inclusive education, challenges for the teachers at schools with inclusive education, socio-religious responsibility. This is an incomplete list of the themes, directly related to the humanitarian technologies; these themes were discussed in the conference sessions. Moreover, the material technologies cannot cope with the traffic intensity in the streets of Lahore. Though, they are trying, for example, building the second level of movement above the streets, but it is only for buses (a



Traffic in the streets of Lahore – an incredible amount of cars, motorcycles, bicycles, donkey carts and Rikshas is moving without traffic lights!

new project of CM Punjab known as Metro Bus system imported from Turkey).

What should be done with this huge human potential? is a question that requires new solutions, based, first of all, on social sciences. Perhaps, the man of the future is a man with high cultural capital (a concept formulated and studied by Vladimir Menshikov, DU Professor, on the basis of Pierre Bourdieu's Theory of Capital), i.e. able to actively live and work – without

feeling a real personal discomfort – in different cultural-religious and socio-economic spaces, constantly creating around himself transcultural networks, but, nevertheless, remaining a keeper of the identity of his own family, his own community.

“In Europe, every man keeps himself to himself; there are rarefaction and thinness around my “the I” and spaciousness of existence and of possibilities of behaviour, feelings and thoughts. And there are no constants: even the last one, God, is crumbling in atheism and secular civilization, where there are the Law and the Rights. Actually, they are not considered to be the Absolute, but relativities... The world without constants. There is only one constant, “the I”, my existence is uncertain. So, the field of equations with many unknowns in the world of “n-dimensions” is nothing but a place, where we all live... One will go crazy. And some really do go because of freedom and open opportunities... Ultimately, these are Brownian motion, chaos and powerful spur that are crucial; advertising is the temptation of the fall. Indeed, independence is an effort. A modern young man spends a freedom of will “to decide” on allowing himself to fall: drug, pleasures... He rises only under a threat of force, violence” (Gachev 2002: 748). “It is not by accident that many intellectuals of the West converse to Islam, seeking for a simple foothold, trying to free themselves from the burden of freedom and ill infinity of possible choices of values” (Gachev 2002: 759). No, I am not calling the Latvians to convert to Islam, but I see in it a kind of that “human technology”, which at least allows a nation not to die off and not to get depressed. Though, Islam, in its turn, is not a kind of “clinker”, but it is reacting and adapting to the

changes in the global and local situation. This is just my subjective feeling, but I consider that in comparison with Europeans, who are accustomed to quiet and comfortable life in Europe, the people of Asia have much better abilities to survive and to develop in any condition. At least, I doubt greatly that a European will be able to make his way through the street traffic of Lahore, since he does not have a command of a proper technology – by the way, a human one, as it is obvious that they move there not observing the traffic rules, but based on the momentous mutual agreement (it is no coincidence that there is total cacophony of sounds over the streets). Oh, perhaps, it trains one's ability to interact and communicate, the ability that is so much needed by the Latvians in their political life and economy! And, by the way, it is the one that is so much important for the creation and further development of economic clusters.



At the conference with Dr. Rukhsana Kalim, UMT Rector, and a participant from Malaysia, Professor Cheng Ming Yu

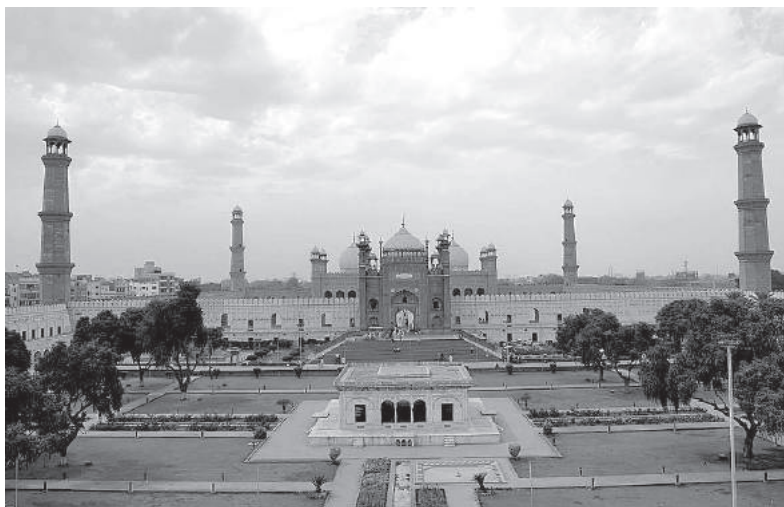
University of Management and Technology is full of great teachers and professors. It was indeed a great pleasure to meet and talk with honourable Dr. Naveed Yazdani, Mr. Khalil has praised a lot about his scholastic and kind behaviour and certainly he was as good as was described. It was great pleasure to meet Professor Dr. Rukhsana Kalim. How can women work and perform and organize such a big event like ICOBM3 one should learn from Dr. Rukhsana Kalim. She made a great impression on me through his research and excellent management skills. I will definitely mention the name of Dr. Faheem Dean School of Business and Economics, one of the most successful dean and acclaimed professor of Pakistan. It was great honour for me to meet international professor like him in the conference. The list goes on and on but I have less space to write here. But it will be injustice to students, if I do not mention the cute and beautiful students of UMT. Students Mariam, Laila, Zain and Sami from School of Professional Advancement (SPA) has made great impression on me. The four days they performed their duties of pick and drop in an excellent way. They inspired me

through their wit and quite friendly behaviour. They arranged for me an excellent trip to great Badshahi Mosque, Grave of Allama Iqbal and the great Lahore Fort. I fall in love to this ancient beauty of Lahore. The memories of this excursion are my lifelong asset.



During memorable excursion to Lahore Fort, Lahore Badshahi Mosque and Grave of Allama Muhammad Iqbal (1877–1938) with UMT students and their teacher Khalil A. Arbi

...The plane is gaining height above the night Lahore – a city with a great history and a valuable cultural heritage – it is taking me home from a warm country of the unbearably bright sun to my winter, frost and snow. And I understand the main, bigger thing – I was needed here, and this is the reason why Pakistan and its people have made the best impression on me. If only I had come here being free of anything, just like a Western traveller, spoilt by wide varieties of possibilities, – oh, I would have had hard times in this world of human interdependence and mutual necessity! Now, outside the window there is Latvian snowstorm, but, in my house, there is Pakistani music sounding from a disc, weaving different happenings, different worlds of ONE planet into a knot. And I still want to be simply needed, rather than free – just as it was there, in Pakistan...



*Wonderful view of Lahore Badshahi Mosque (1673) and
Grave of Allama Muhammad Iqbal (poet and ideologist of free Pakistan)*

Вера Бороненко

ПАКИСТАН: ЗАМЕТКИ О МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ И НЕ ТОЛЬКО

Сразу оговорюсь, что для меня участие в Третьей международной конференции по управлению бизнесом «Предпринимательство, конкурентоспособность и академичество», проходившей 27–28 февраля в городе Лахор (Пакистан) и организованной Школой бизнеса и экономики Университета менеджмента и технологий (УМТ), явилось несравнимо большим событием, чем ставшее уже привычным для моей профессиональной деятельности посещение научных конференций – главным образом, европейских.¹ Прологом этой поездки было 2-летнее сотрудничество с ассоциированным профессором Школы профессионального роста УМТ Халилом Арби, знакомство с которым произошло в марте 2011 года на Первой региональной конференции Института конкурентоспособности М. Портера «Развитие кластеров в начале новой декады» в Таллинне (Эстония), а также недавно установившееся плодотворное сотрудничество с директором вышеупомянутой школы профессором Навидом Яздани, членом редколлегии этого журнала. А ещё – острое желание понять и почувствовать этот далёкий от нас и загадочный мир жаркой мусульманской страны, чтобы составить о ней своё мнение, свободное от надоевших стереотипов о терроризме, повальной нищете и страшном шариате. К поездке готовилась не только обычной в таких случаях подготовкой презентации для выступления, но и прочтением книги Георгия Гачева о Космосе Ислама (Гачев Г. *Национальные образы мира. Центральная Азия: Казахстан, Киргизия. Космос Ислама*. Москва: Издательский сервис, 2002) – скажу наперёд: культурологическая философская проза автора этой книги очень многое помогла мне понять из того, что я увидела, услышала и узнала во время этой поездки.

Первые культурные открытия ждали меня уже в самолёте из Москвы (Россия) в Абу-Даби (ОАЭ) – полный самолёт россиян и практически ни одного араба! Чем же Восток так притягивает русских (а не наоборот)? Оказалось, что кроме отдыха на тёплых берегах Эмиратов – ещё и духовностью. Моя православная соседка, к примеру, летела в Абу-Даби, чтобы посетить новую мечеть, в которую пускают и даже выдают паранджу всем женщинам любой веры, и дальше отправиться в Индию на духовный праздник. Она утверждала, что именно в Индии ей открылась истинная суть православия... Индиец, хорошо говорящий по-русски, возвращался из Москвы в Индию по делам чайного бизнеса. Ну а огромный самолёт из Абу-Даби в Лахор был полон пакистанских рабочих, работающих в Эмиратах и летящих домой к семьям в отпуске. В-общем, пилотное исследование о социально-экономических процессах в мире можно провести уже в самолёте.

¹ Официальная информация о конференции доступна на сайте Университета менеджмента и технологий: <http://www.umt.edu.pk/>. Данный материал, в свою очередь, написан в описательно-аналитическом жанре и отражает взгляд и понимание автором того, что посчастливилось увидеть, услышать и понять во время участия в конференции.

Но вот я в Лахорском аэропорту. Ещё не успев дойти до выхода, где меня встречали, я узнала, что такое коррупция в Пакистане (которая по результатам ежегодных глобальных исследований Всемирного экономического форума, публикуемых в Отчётах о глобальной конкурентоспособности, является самым большим препятствием для ведения бизнеса в Пакистане), т.к. вынуждена была заплатить около 25 долларов работникам аэропорта за то, что они отдали мне мой багаж. Забегая вперёд, скажу, что на обратном пути тоже пришлось заплатить около 20 долларов за регистрацию на рейс, поскольку в таком беспорядке, какой царит в аэропорту при регистрации на рейсы в Эмираты, самостоятельно я бы не зарегистрировалась. Ну что ж, тоже неплохой способ познания экономической ситуации в стране... Становится понятным, что слишком многим людям в Пакистане, начиная с простых служащих аэропорта и кончая верховной властью, порядок просто невыгоден, т.к. отнимет у них неплохой источник доходов...

Конференцию открыли привычным в таких случаях пленарным заседанием — непривычным и завораживающим было лишь чтение Корана перед открытием конференции. Её Патрон, Ректор УМТ доктор Хасан Сохаиб Мурад говорил о таких актуальных для высшей школы современного Пакистана вызовах, как взаимовыгодное сотрудничество трёх «двигателей» социально-экономического развития — университетов, местной власти и бизнеса. И ещё о переходе от образования к обучению, т.е. от пассивного восприятия студентами того, что говорит преподаватель, к активному сотрудничеству обеих сторон в поиске нового знания. Надо отметить, что об этом же говорят и в Европе — значит, приоритеты развития у нас, в общем-то, одни и те же.

Кстати, это противоречивое ощущение того, что Латвия и Пакистан так похожи и в то же время невообразимо разные, преследовало меня на протяжении всей поездки. Чтобы разобраться, обращаюсь к книге Георгия Гачева о Космосе Ислама и нахожу, на мой взгляд, самую суть этого кажущегося противоречия:



Патрон конференции Ректор Университета менеджмента и технологий доктор Хасан Сохаиб Мурад приветствует её участников

«Вообще энергетика везде одна в человеке, но в разные каналы идёт по Космосу-Природе, условиям-обстояниям вокруг. Защищаться от Жара — не то, что от Холода. Дефицит Воды — не то, что дефицит Земли (как в Нидерландах) или Огня-тепла, как на Руси» (Гачев Г., 2002, с. 743—744).

Да, природные и климатические условия — это то системообразующее начало, над которым конкретное общество в

ходе истории уже только надстраивает всё остальное: быт, культуру, религию, одежду, способ хозяйствования. «Зона ислама – климат тёплый, где природа сама богата и кормит, и не нужно так её мучить трудом, как в Европе и на Севере. И в нынешнем мире, когда планета Земля изувечена избыточным индустриализмом Запада и Америки, зона ислама есть некий противовес, гири и удерж тому истреблению биосферы и экологии, что делает прожорливая промышленность. Да, такова геокосмическая функция и призвание исламского мира – быть центром тяжести планеты Земля и Матери Природы, сопротивляться подчинению иллюзорным ценностям американско-западной цивилизации производства и потребления. Чтобы человек ограничил себя в потребностях – и держался основных и простых: простая пища, дом-семья, деторождение. Не эгоизм индивидуализма, а уважение к роду и общине – и к власти-порядку» (Гачев Г., с. 760).

Хочется отдельно сказать об одежде мусульман, об этой пугающей европейцев закрытости тела. К сожалению, я не знаю точного религиозного обоснования такого способа одеваться, но здесь я открыла другое – это может быть фантастически красиво и женственно! Студентки УМТ, одетые в длинные одежды из красивых тканей, с вышивкой и лентами, летящими на ветру вперемешку с сияющими волосами, были прекрасны, как яркие восточные цветы! Кстати, мужчины здесь тоже в шортах и майка не ходят... И тем самым оставляют загадку для воображения, разгадывать которую лучше наедине – для сохранения, а не бесплодной растраты сексуальной энергии народа.



*С восточными
красавицами
и умницами –
студентками
УМТ*

Не спешите обвинить меня в субъективности размышлений, лучше вдумайтесь в сухие цифры статистики – ежегодный прирост населения в Пакистане +1.55%, в Латвии -0.60% (CIA World Factbook, 2012). В российском Интернете попало придуманное кем-то название Латвии – «Латышские Вымираты». И ещё: 17–18% женщин Латвии в возрасте от 35 до 50 лет вообще не имеют детей. И это – при гораздо более высоких, чем в Пакистане, экономических показателях! Может, совсем не материальное благополучие, которого так часто требуют в Лат-

вии и других странах Европы, создаёт демографический ресурс нации, а что-то другое? Снова ответ нахожу у Г. Гачева: «В Западной цивилизации и Американизме права человека святее прав Природы, Рода. Женщина тут в феминизме, ради бизнеса-успеха запирает лоно, перестаёт рожать, отрекается быть матерью» (с. 760).

...Но вернёмся к самой конференции. Поразило активное, на высоком уровне использование информационных технологий в работе пленарного заседания и сессий конференции, особенно практика презентаций через Skype, чего я ни разу не встречала на европейских научных конференциях. Хотя это, конечно, снижает реальное, а не виртуальное представительство на конференции зарубежных участников.



Участники конференции на пленарном заседании

Ещё — сильное и глубокое использование эконометрических моделей в исследованиях взаимосвязи между различными составляющими социально-экономической реальности Пакистана: в частности, в исследованиях взаимосвязи военных расходов с бедностью, инфляцией и экономического роста с безработицей, проведённых доктором Руксаной Калим, Шахидом Хассаном и Айшей Вайид. Но в то же время — слабый акцент на методологии (не путайте это с методикой!), т.е. на философии вопроса — «с какой колокольни» или «с какого минарета» (и вообще: с колокольни или с минарета? или с грешной земли?) исследователь смотрит на проблему, измеряет её количественно, предлагает эффективные решения. Современная традиция исследовательской методологии сильна в России, а не на Западе, с которым связан Пакистан в силу исторических и лингвистических факторов, — и здесь я вижу поле для плодотворного сотрудничества между нами в будущем, поскольку латвийские исследователи опираются как на западный, так и на российский исследовательский опыт.

Одной из главных составляющих конференции были сессии представителей бизнеса, которые говорили о проблемах своих отраслей экономики. Я не встре-

чала такого активного участия предпринимателей в латвийских научных конференциях и так до конца и не поняла механизм их заинтересованности в таких конференциях — есть чему поучиться у пакистанских коллег! Да и сама организация работы сессий очень продуктивна и является результатом работы целой команды: на каждой сессии есть руководитель, комментирующий выступления и модератор, ведущий дискуссию, менеджер, объявляющий выступающих и темы презентуемых исследований, а также протоколист, фиксирующий ход работы сессии. Мне выпала честь руководить академической сессией по экономике, что было для меня абсолютно новым и полезным опытом.



Памятное фото с ректором УМТ после подписания договора о сотрудничестве между УМТ и двумя латвийскими ВУЗами — Даугавпилсским Университетом и Банковской Высшей Школой



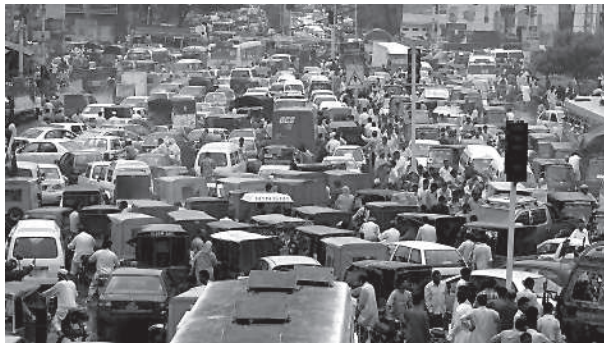
Бизнес-сессия конференции, руководитель — Халил Арби

На сессии агробизнеса, руководимой Халилом Ахмедом Арби, я узнала, что основной проблемой сельского хозяйства Пакистана является не физический недостаток ресурсов, а неэффективное управление ими. Это и человеческие, и природные, и денежные ресурсы, которые наличествуют в Пакистане с избытком, но превратить их в актив и капитал мешает слабый менеджмент (к примеру, там где достаточно одного кубометра воды, пакистанский фермер выльет десять...). В ходе наших дискуссий с главным менеджером конференции Али Ашгаром и профессором Замином Аббасом мы даже сформулировали новое понятие — переразвитие (*overdevelopment*): ситуация, при которой ресурсов в стране так много, что существующая система менеджмента просто не справляется с ними. Это сложно даже представить, но ведь всё население Латвии по количеству соразмерно с одним городским районом Лахора! И здесь можно вспомнить интервью с российским учёным-экономистом Сергеем Глазьевым, утверждающим, что эра информационных технологий уже прошла, а будущие открытия и технологические инновации появятся именно в гуманитарной сфере — медицине, образовании, — поскольку глобальная демографическая реальность требуют новых ГУМАНИТАРНЫХ технологий, которые помогут эффективнее управлять огромными и разнородными массами человеческих ресурсов. Хочется согласиться с профессором ДУ Владимиром Меньшиковым в том, что даже самые на первый взгляд бредовые идеи в гуманитарной сфере станут источниками самых востребованных временем технологий. Например, по каким педагогическим методикам управлять школьным коллективом, в котором, как сейчас в школах при учреждениях Еврокомиссии, каждый день в учебном процессе соприкасаются одновременно представители около 25 наций, культур, ментальностей? Какие праздники там отмечать? Как общаться? Чему и как вообще учить детей, если за период своего обучения они вместе с родителями меняют несколько стран проживания — следовательно, несколько систем образования? Или родители у них — из разных культур? Мне довелось беседовать с завучем такой школы в Италии: практически все её силы в профессиональной деятельности уходят на то, чтобы хоть как-то договориться с таким пёстрым сообществом детей, родителей и педагогов. То шведской маме не понравилось, что учитель обнял её ребёнка (сексуальное домогательство!), то ещё что-нибудь... А сколько новых гуманитарных технологий нужно медицине, чтобы лечить новые болезни, появляющиеся в результате перемещения огромных масс людей, причём методами, приемлемыми для их религии, культуры и менталитета? Вспомнились недавние убийства в том же Пакистане врачей ООН, прилетевших в страну проводить вакцинацию против полиомиелита: биотехнология в ампулах у них была, а вот гуманитарной — не было... В конце концов, даже дизайнеры одежды должны задуматься о разработке коллекций, одновременно приятных европейскому глазу и приемлемых в исламе (по крайней мере, у меня такая потребность уже появилась). Кстати, здесь хочется отметить интересную находку дизайнеров одежды бортпроводниц арабской авиакомпании *Etihad Airways* — их головные уборы действительно красивы и приемлемы для всех культур и религий. Кстати, на рейсах этой компании из Москвы и в Москву работают русскоязычные стюардессы — тоже гуманитарная технология, привлекающая российских клиентов.



Удачное соединение культур и религий в головном уборе стюардессы международной авиакомпании

Да, эра материальных технологий кончается и наступает эра гуманитарных технологий. И в Пакистане это хорошо понимают: политика включённости, планируемое поведение, включённое образование, вызовы для учителей в школах с включённым обучением, социально-религиозная ответственность — вот неполный перечень тем, напрямую связанных с гуманитарными технологиями и обсуждаемых на сессиях конференции. Да и справиться с интенсивностью движения на улицах Лахора материальные технологии уже не в состоянии. Хотя и пытаются — строят вторые уровни для движения над улицами, например, но это только для автобусов...



Движение на улицах Лахора — невероятное скопище машин, мотоциклов, людей и ишаков движется без светофоров!

Что делать с этим огромным человеческим потенциалом — вопрос, требующий новых решений, основанных на знании прежде всего социальных наук. Возможно, человек будущего — это человек с высоким культурным капиталом (понятие, сформулированное и изученное профессором ДУ Владимиром Меньшиковым на основе теории капиталов Пьера Бурдьё), т.е. способный активно жить и работать — без ощущения сильного дискомфорта для себя — в разных культурно-религиозных и социально-экономических пространствах, непременно создавая вокруг себя транскультурные сети, оставаясь тем не менее хранителем идентичности своего рода, своей общины.



На конференции с Ректором УМТ, доктором Руксаной Калим и участницей из Малайзии профессором Ченг Минг Ю

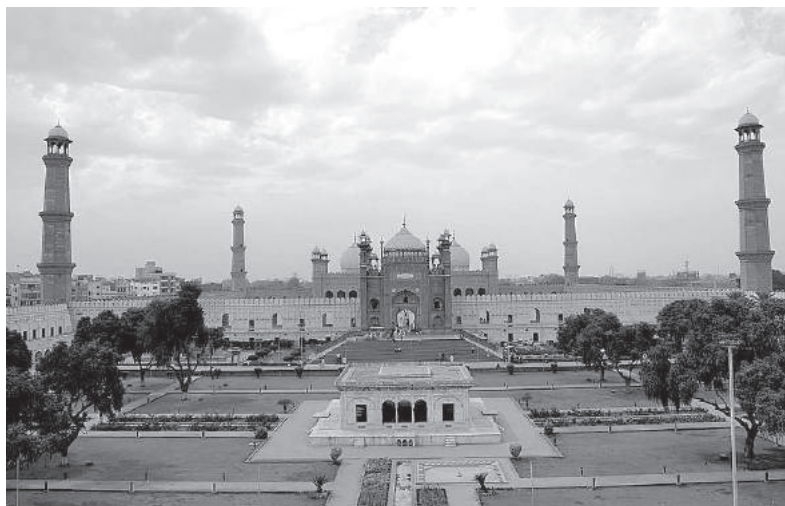
«В Европе – каждый сам по себе – разреженность, неплотность: вокруг моего «я» – простор бытия и возможностей поведения, чувств и мыслей. И нет констант: рушится и последняя – Бог – в атеизме и светской цивилизации, где Закон и Право. А они уже – не Абсолют, а относительности. ... Мир без констант. Одна константа – «я», моё существование шаткое. Так что поприще уравнений со многими неизвестными в мире «п-измерений» – вот где живём... С ума тут сойти. И – сходят: как раз от свободы и открытых возможностей... В итоге – броуновое движение, хаос, и толчок силы решает; а реклама – соблазн к падению. Да, самостоять – усилие. Свободу воли «решать» – тратит современный молодой человек на то, чтоб разрешить себе – упасть: наркотик, сладсть... А встаёт – под ударом силы, насилия» (Гачев Г., с. 748) «И не случайно многие интеллигенты Запада принимают ислам – в стремлении обрести простую опору, освободиться от бремени свободы и дурной бесконечности возможных выборов ценностей» (Гачев Г., с. 759) Нет, я не призываю латвийцев принимать ислам, но вижу в нём, если хотите, ту «гуманитарную технологию», которая, уж по крайней мере, позволяет нации не вымирать и не впадать в массовые депрессии. Хотя и ислам, в свою очередь, не является «застывшей лавой», но реагирует и приспосабливается к изменениям глобальной и локальной ситуации. И, по моему субъективному ощущению, жители Азии имеют гораздо лучшие способности к выживанию и развитию в любых условиях по сравнению с жителями Европы, привыкшими к комфорту и размеренности европейской жизни. По крайней мере, я очень сомневаюсь, что европеец вообще сможет пробраться через уличное движение того же Лахора – не владеет соответствующей технологией, кстати, тоже гуманитарной, т.к. движутся там явно не по правилам дорожного движения, а по договорённости (не случайно над улицами стоит сплошная какофония сигналов). Ох,

как это, наверное, хорошо тренирует способность договариваться и взаимодействовать, так недостающую латвийцам в их политической жизни и хозяйственной практике! И, кстати, так нужную для создания и развития экономических кластеров.



Во время незабываемой экскурсии в Лахорский форт, мечеть Бадшахи и на могилу Аллама Мухаммада Икбала (1877–1938) со студентами УМТ и их преподавателем Халилом Арби

...Самолёт разгоняется над ночным Лахором – городом с великой историей и ценнейшим культурным наследием – и уносит меня домой из 25-градусного тепла и сумасшедше-яркого солнца в родную зиму, мороз и снег. И я понимаю главное – я была здесь нужна, и именно поэтому Пакистан и его люди оставили самое лучшее впечатление о себе. Приедь я сюда свободной от всего на свете западной путешественницей, избалованной широкими возможностями, – ох, несладко и неуютно мне бы пришлось в этом мире человеческой взаимозависимости и взаимонеобходимости! Теперь за окном латвийская снежная метель, а в моём доме звучит с диска пакистанская музыка, сплетая в узелок разные бытия, разные миры ОДНОЙ планеты. И мне по-прежнему хочется быть не столько свободной, сколько нужной – как там, в Пакистане...



Прекрасный вид на Лахорскую мечеть Бадшахи – Императорскую мечеть (1673) и могилу Аллама Мухаммада Икбала (поэт и идеолога свободного Пакистана)

REALIZĒJAMIE PROJEKTI

Zane Zeibote, Uldis Eglītis,
Ilva Rudusa, Vera Boroņenko

ERASMUS FOR YOUNG ENTREPRENEURS (EYE) PROJEKTS: LATVIJAS JAUNIE UZŅĒMĒJI VAR STAŽĒTIES EIROPAS UZŅĒMUMOS

Eiropas Savienības (ES) programma “Erasmus jaunajiem uzņēmējiem” (EJU) (*Erasmus for Young Entrepreneurs*), piedāvā Latvijas jaunajiem uzņēmējiem iespējas un finansiālu atbalstu, lai dotos pieredzes apmaiņā uz dažādu Eiropas valstu uzņēmumiem tuvāko divu gadu laikā. Programma piedāvā iespējas arī pieredzējušiem Latvijas uzņēmumiem – uzņemt pie sevis jaunos uzņēmējus no citām Eiropas valstīm. Sākot ar šo gadu, biedrība “Baltijas jūras reģiona klasteru eksperti” organizē un koordinē Latvijas uzņēmēju apmaiņas braucienus EJU ietvaros.

“Erasmus jaunajiem uzņēmējiem” ir pārrobežu apmaiņas programma, kas dod iespēju jaunajiem uzņēmējiem (ar uzņēmējdarbības pieredzi līdz 3 gadiem) un tiem, kas gatavojas uzsākt uzņēmējdarbību, mācīties no pieredzējušiem uzņēmējiem, kuri vada uzņēmumus citās Eiropas Savienības valstīs. Pieredzes apmaiņa notiek, jaunajiem uzņēmējiem uzturoties pie pieredzējušiem uzņēmējiem, kas palīdz apgūt maza uzņēmuma vadīšanā nepieciešamās prasmes. Uzņemošā puse iegūst jaunas idejas savam uzņēmumam un iespējas sadarboties ar ārzemju partneriem vai uzzināt par jauniem tirgiem. Eiropas Savienība daļēji sedz uzturēšanās izdevumus, kas sniedz iespējas gūt pieredzi Eiropā tieši jaunajiem uzņēmējiem. Papildus informācija par programmu pieejamā mājas lapā: <http://www.erasmus-entrepreneurs.eu>.



Biedrība “Baltijas jūras reģiona klasteru eksperti” organizē un koordinē Latvijas uzņēmēju apmaiņas braucienus EJU ietvaros, kā arī organizē ārvalstu jauno uzņēmēju uzņemšanu pieredzējušos Latvijas uzņēmumos. Pieredzes apmaiņu jaunie uzņēmēji var plānot no 1 līdz 6 mēnešiem. Svarīgi, lai jaunajam uzņēmējam būtu vai nu uzsākta biznesa ideja vai skaidrs biznesa plāns, kas paredz jauna produkta vai pakalpojuma attīstību.

Kā **jaunais uzņēmējs** Jūs būsiet ieguvējs no apmācības darbavietā – mazā vai vidējā uzņēmumā citur Eiropas Savienībā. Tā ļaus ar mazākiem sarežģījumiem sekmīgi uzsākt uzņēmējdarbību vai stiprinās Jūsu jauno uzņēmumu. Jūs varat gūt labumu arī no

piekļuves jauniem tirgiem, starptautiskajai sadarbībai un potenciālām sadarbības iespējām ar uzņēmējdarbības partneriem ārvalstīs.

Kā **uzņemošajam uzņēmumam** Jūsu ieguvums var būt jaunas idejas, ko Jūsu uzņēmumā ienes motivēts jaunais uzņēmējs. Viņam var būt īpašas prasmes vai zināšanas tādā jomā, kuru Jūs nepārzināt, kas var papildināt Jūsu pieredzi. Lielākā daļa uzņemošo uzņēmēju bija tik apmierināti ar gūto pieredzi, ka pēc tam nolēma uzņemt pie sevis citus jaunus uzņēmējus.

Prioritārās jomas, kurās iespējama pieredzes apmaiņa ir sekojošas: tūrisms, piegādes ķēdes un loģistika, automobiļu ražošana, medicīna, lauksaimniecība, agrorūpniecība un pārtikas ražošana, linkopība, komercpakalpojumi, IT, celtniecība, metālapstrāde, radoša ekonomika, vides aizsardzība, atkritumu pārstrāde, energoefektivitāte, alternatīvā enerģija. Priekšroka tie dota uzņēmumiem, kuri nodarbina imigrantus, kā arī lauku uzņēmējiem. Programma līdzfinansē jaunajam uzņēmējam ceļa un uzturēšanās izmaksas apmaiņas laikā (600–1000 Euro mēnesī atkarībā no valsts, bet maksimāli ne vairāk kā 2100 Euro par visu vizīti). Pieredzes apmaiņā var doties jau sākot no šī gada pavasara. Jārēķinās, ka no pieteikšanās brīža līdz braukšanas, lai nokārtotu visas formalitātes, paies vismaz 2 mēneši.

Ja vēlaties doties pieredzes apmaiņā uz ārzemēm vai uzņemt pie sevis jaunus uzņēmējus no Eiropas, kā arī saņemt papildus informāciju, lūdzam sazināties ar biedrību “Baltijas jūras reģiona klasteru eksperti”. Kontaktinformācija atrodama mājas lapā: <http://www.balticexperts.eu/en-us/eyeproject.aspx>.

Elena Pallares, Jonathan Borg, Catalin Amza,
Akos Radoczy, Jorge Garcia

LogiCAD PROJECT: TRANSFER OF BEST PRACTICE & INNOVATION IN CAD FOR LOGISTICS STAKEHOLDERS

The 2nd Transnational Meeting of the Project's Partners
at the Institute of Social Research of the Daugavpils University

The LogiCAD project (October 2012 – September 2014), co-funded by Lifelong Learning Programme (Leonardo da Vinci sub-programme), is aimed at facilitating transfer of best practices and innovation generated within the LdV project “euCAD” (<http://www.camis.pub.ro/eucad/>) to professionals and other stakeholders working in the logistics sector. This will be accomplished through a process of three levels of TOI (transfer of innovations):

- a) tailoring the euCAD framework for logistics services' business stakeholders;
- b) developing and expanding the euCAD content for the proposed LogiCAD framework;
- c) developing CAD vocational skills, examination and certification for logistics services' business stakeholders.

LogiCAD partnership consists of 6 partners coming from 5 EU Member States. In terms of expertise, the consortium consists of some partners with experience in 2D&3D Computer Aided Design (CAD) and Geometric Modeling, whilst others are involved teaching and also research in the logistics sector. Project partners are: Technological



*Professor Pavel Drozdov shows
the equipment of DU CAD
laboratory to project partners*

Institute of Aragon (Spain), Daugavpils University (Latvia), Hungarian Logistics Association (Hungary), Foundation “Tecnalia” (Spain), MacDAC Engineering Consultancy Bureau Ltd. (Malta), Politechnical University of Bucharest (Romania).

During the 20th and 21st May the second transnational LogiCAD consortium's meeting was held in Daugavpils, Latvia. In this consortium meeting the partnership analyzed the results achieved in the first seven months of the project and set the activities to continue the project.

The meeting was organized at the Daugavpils University, and the partners had opportunity to know what activities are realized with CAD tools at the specialized laboratory of the Department of Computer Sciences of DU. The presentation was made by Professor Pavel Drozdov, researcher of Belarusian-Latvian Scientific Innovating Center on Technologies

of Materials' Strengthening. He showed the processes of creation a 2D&3D shape in digital and physical way using the 3D printer.



*Elena Pallares (Spain),
Jonathan Borg (Malta) and
Akos Radoczy (Hungary):
discussion about the survey
of CAD skills of logistics
stakeholders*

In order to know better the situation in logistics sector according to CAD skills of employees and to prepare the training materials, the partnership put in contact with logistics companies to fill in a survey's questionnaires in every country of the project's consortium. Survey's questionnaire was divided into three sections: CAD in logistics, CAD training, as well as use of CAD in professional work. The conclusions based on the sample of approximately 100 respondents are the following:

- most of the companies do not use CAD in their logistics processes, only big and prestigious companies can do it;
- companies do not know how CAD can help them in logistics processes;
- companies need training and capacitation.



*Working moment of the 2nd transnational meeting
of the LogiCAD project's partners at the Institute
of Social Research of the Daugavpils University*

Therefore, the results of the survey show the LogiCAD project's necessity, and the next step is to help these companies to know the potential of CAD tools to improve their competitiveness and productivity in business processes.

In order to help companies to identify the benefits and potential what CAD tools can provide them, a series of documents (such as motivating presentation etc.) will be developed for local logistics stakeholders.

Based on the work done during the first seven months of the project (study of the needs and benefits for logistics sector related to CAD tools), a series of case studies will be developed on the basis of examples of real companies in the logistics sector with descriptions of their successful experiences with CAD tools.

*LogiCAD partners enjoy Latgale:
at the King's Hill of Christ*



Acknowledgement: LogiCAD is co-funded through the EU Leonardo da Vinci Transfer of Innovation project number 2012-1-ES1-LEO05-48228.' The web-page of LogiCAD project is www.logicadproject.eu.



Lifelong
Learning
Programme

Key words: Computer Aided Design (CAD), EU Projects, Vocational Training, SMEs, logistics sector.

IZDOTĀS MONOGRĀFIJAS

Peter Sasvari

THE IMPACT OF INFORMATION TECHNOLOGY ON BUSINESS PRODUCTIVITY: REVEALING THE LINK BETWEEN COMPANY SIZE CATEGORIES AND THE PROLIFERATION OF BUSINESS INFORMATION SYSTEMS IN HUNGARY



Peter Sasvari

The Impact Of Information Technology On Business Productivity

Revealing The Link Between Company Size Categories And The Proliferation Of Business Information Systems In Hungary



It is often said today that modern societies are built on and centered around information exchange, in other words, if one wants to keep up the pace with the rapid changes and developments nowadays, they have to adapt to the new challenges of the Information Age. Businesses and enterprises cannot be regarded as an exception to the rule because, apart from the fact that information has become much more important for their daily operation than ever before, they do not only use it as a resource to make crucial decisions on their business strategy but information is also seen as a tool with which economic actors can reach their business targets. As one of a more or less hidden driving force, globalization has only highlighted the question of how to deal with the increased information flow as it has contributed to the process of accumulating huge amounts of information in a short period of time, forcing businesses

and enterprises to pay more attention to handling them.

As a result, lots of various business information systems have been created with the purpose of offering effective help to the management and the employees of companies, making them able to cope with the increased burden of administration as well as with the responsibility of making strategic decisions. When I started to research into the usage of business information systems, my initial assumption was that enterprises cannot afford not to apply any of those systems because ignoring the introduction of such systems would result in the irreversible loss of their competitiveness. If it is true that business information systems do have a quantifiable effect on their economic performance, then the aspects of their implementation, the problems encountered

during their implementation, the expenditure on the development of a company's information technology infrastructure and the relative importance of information technology within the broader structure of an economic organization are also worth being investigated.

Although this study focuses on the usage patterns of business information systems only in a limited number of Hungarian enterprises, the issues discussed here can be extended to an international level as well. The question of whether a company decides to implement a business information system together with the conditions making their application necessary is a relevant one everywhere in the business world. Furthermore, the whole decision-making process from determining the appropriate set of criteria for the selection of the seemingly best system to the detailed calculation on the costs of introducing and operating them is also an issue that needs careful consideration. Finally, the feedback on the proper functioning of the chosen information system or systems is also inevitable: it is important for managers and decision-makers to know that the applied business information system really lives up to the standards and it can contribute to the enhanced operational effectiveness of their company, either through making their operation more efficient or resulting in a measurable reduction in costs.

It is my hope that this study will be a useful guide not only for those scholars and students who express a deeper interest in the relationship between information technology and economy as a whole but managers, decision-makers and IT experts can also find some practical ideas and hints about the circumstances of introducing the most suitable types of business information systems in their businesses.

AUTORI

- Karina Hilmere Pedersene** PhD, Aarhusa Universitātes Biznesa un sociālo zinātņu skolas Politoloģijas un valsts pārvaldes katedras asociēta profesore, Dānija
khp@ps.au.dk
- Lars Johannsens** PhD, Aarhusa Universitātes Biznesa un sociālo zinātņu skolas Politoloģijas un valsts pārvaldes katedras asociētais profesors, Dānija
johannsen@ps.au.dk
- Arvidas Virgilijus Matulionis** Habil. dr., Lietuvas Sociālo pētījumu centra Socioloģijas institūta profesors, vadošais pētnieks, Lietuva
matulionis@ktl.mii.lt
- Monika Frejute-Rakauskienė** PhD, Lietuvas Sociālo pētījumu centra Etnisko pētījumu institūta pētniece, Lietuva
frejute@ktl.mii.lt
- Kristine Šļavaite** PhD, Lietuvas Sociālo pētījumu centra Etnisko pētījumu institūta pētniece, Lietuva
kristina@ces.lt
- Rana Zamins Abbass** PhD kandidāts, Menedžmenta un tehnoloģiju universitātes Biznesa un ekonomikas skolas un Organizācijas teorijas centra docents, Pētnieciskās kapacitātes centra vadītājs, žurnāla "Organizācijas teorija" redaktors, Pakistāna
zamin.abbas@umt.edu.pk
- Hasans Sohaibs Murads** PhD, Menedžmenta un tehnoloģiju universitātes rektors, profesors, Pakistāna
hasan@umt.edu.pk
- Ahmeds F. Siddikujis** PhD, Menedžmenta un tehnoloģiju universitātes Biznesa un ekonomikas skolas profesors, Pakistāna
ahmed.siddiqi@umt.edu.pk
- Muhammads Razzaks Atars** PhD, Ravalpindi Lauksaimniecības universitātes Menedžmenta zinātnes institūta docents, Pakistāna
razzaq_athar@yahoo.com
- Vladimirs Meņšikovs** Dr.sc.soc., Daugavpils Universitātes Sociālo pētījumu institūta profesors, direktors, Latvija
vladimirs.mensikovs@du.lv
- Eduards Vanags** Mg.oec., Daugavpils Universitātes Sociālo zinātņu fakultātes Ekonomikas katedras Ekonomikas doktora grāda pretendents, Latvija
eduardsvanags@inbox.lv
- Olga Volkova** Mg.oec., Daugavpils Universitātes Sociālo zinātņu fakultātes Ekonomikas katedras doktorante, Latvija
olga.volkova@du.lv

AUTHORS

- Karin Hilmer Pedersen** PhD, Associate Professor at the Department of Political Science and Government of School of Business and Social Science of the Aarhus University, Denmark
khp@ps.au.dk
- Lars Johannsen** PhD, Associate Professor at the Department of Political Science and Government of School of Business and Social Science of the Aarhus University, Denmark
johannsen@ps.au.dk
- Arvydas Virgilijus Matulionis** Habil. dr., professor, senior researcher at the Institute of Sociology of the Lithuanian Social Research Centre, Lithuania
matulionis@ktl.mii.lt
- Monika Frėjūtė-Rakauskienė** PhD, Research fellow at the Institute for Ethnic Studies of Lithuanian Social Research Centre, Lithuania
frejute@ktl.mii.lt
- Kristina Šliavaite** PhD, Research fellow at the Institute for Ethnic Studies of Lithuanian Social Research Centre, Lithuania
kristina@ces.lt
- Rana Zamin Abbas** PhD candidate, Assistant Professor, School of Business and Economics, Organization Theory Center, Head Research Capacity Building (RCB), Editor, Organization Theory Review (OTR), University of Management and Technology, Pakistan
zamin.abbas@umt.edu.pk
- Hasan Sohaib Murad** PhD, Professor, Rector of University of Management and Technology, Pakistan
hasan@umt.edu.pk
- Ahmed F. Siddiqui** PhD, Professor of School of Business and Economics of University of Management and Technology, Pakistan
ahmed.siddiqi@umt.edu.pk
- Muhammad Razzaq Athar** PhD, Assistant Professor of University Institute of Management Sciences of the PMAS - Arid Agriculture University Rawalpindi, Pakistan
razzaq_athar@yahoo.com
- Vladimir Menshikov** Dr.sc.soc., professor, director of the Institute of Social Research of the Daugavpils University, Latvia
vladimirs.mensikovs@du.lv
- Eduards Vanags** Mg.oec., Doctoral Candidate of the Department of Economics of the Faculty of Social Sciences of the Daugavpils University, Latvia
eduardsvanags@inbox.lv
- Olga Volkova** Mg.oec., Doctoral Student of the Department of Economics of the Faculty of Social Sciences of the Daugavpils University, Latvia
olga.volkova@du.lv

АВТОРЫ

- Карина Хилмер Педерсен** PhD, ассоциированный профессор Кафедры политологии и государственного управления Школы бизнеса и социальных наук Аархусского университета, Дания
khp@ps.au.dk
- Ларс Йохансен** PhD, ассоциированный профессор Кафедры политологии и государственного управления Школы бизнеса и социальных наук Аархусского университета, Дания
johannsen@ps.au.dk
- Арвидас Виргилиус Матулионис** Habil. dr., профессор, главный научный сотрудник Института социологии Литовского центра социальных исследований, Литва
matulionis@ktl.mii.lt
- Моника Фреюте-Ракаушене** PhD, научный сотрудник Института этнических исследований Литовского центра социальных исследований, Литва
frejute@ktl.mii.lt
- Кристина Шлявайте** PhD, научный сотрудник Института этнических исследований Литовского центра социальных исследований, Литва
kristina@ces.lt
- Рана Замин Аббас** PhD кандидат, доцент Школы бизнеса и экономики и Центра организационной теории, руководитель Центра исследовательского потенциала, редактор Вестника организационной теории Университета менеджмента и технологий, Пакистан
zamin.abbas@umt.edu.pk
- Хасан Сохаиб Мурад** PhD, профессор, ректор Университета менеджмента и технологий, Пакистан
hasan@umt.edu.pk
- Ахмед Ф. Сиддикуй** PhD, профессор Школы бизнеса и экономики Университета менеджмента и технологий, Пакистан
ahmed.siddiqi@umt.edu.pk
- Мухаммед Раззак Атар** PhD, доцент Института менеджмента Сельскохозяйственного университета Равалпинди, Пакистан
razzaq_athar@yahoo.com
- Владимир Меньшиков** Dr.sc.soc., профессор, директор Института социальных исследований Даугавпилсского Университета, Латвия
vladimirs.mensikovs@du.lv
- Эдуардс Ванагс** Mg.oec., претендент на научную степень доктора экономики Кафедры экономики Факультета социальных наук Даугавпилсского Университета, Латвия
eduardsvanags@inbox.lv
- Ольга Волкова** Mg.oec., докторантка Кафедры экономики Факультета социальных наук Даугавпилсского Университета, Латвия
olga.volkova@du.lv

AUTORU IEVĒRĪBAI

Žurnālā “Sociālo Zinātņu Vēstnesis” tiek publicēti oriģināli zinātniskie raksti sociālajās zinātnēs (socioloģijā, politikas zinātnē, ekonomikā, sociālajā psiholoģijā, tiesību zinātnē), kā arī zinātnisko pētījumu recenzijas, konferenču apskati, informācija par zinātnisko dzīvi. Redakcija rakstus pieņem angļu, latviešu un krievu valodā. Rakstu problemātika nav ierobežota.

Redakcijā iesniegtie raksti tiek recenzēti. Atsauksmi par katru rakstu sniedz divi recenzenti, kā arī žurnāla redaktors. Redakcija ievēro autoru un recenzentu savstarpējo anonimitāti. Rakstu autoriem ir tiesības iepazīties ar recenzijām un kritiskām piezīmēm un, nepieciešamības gadījumā, koriģēt savus pētījumus, veikt tajos labojumus un grozījumus, par termiņu vienojoties ar redaktoru. Redakcijai ir tiesības veikt nepieciešamos stilistiskos labojumus, kā arī precizēt raksta zinātniskā aparāta noformējumu. Redakcijas izdarītie labojumi tiek saskaņoti ar autoru.

Raksti tiek vērtēti saskaņā ar pieņemtajiem zinātniskuma kritērijiem: pētījuma atbilstība mūsdienu teorētiskajam līmenim izvēlētajās problēmas izpētē; pietiekama empīriskā bāze, empīriskā materiāla oriģinalitāte; hipotēžu, atziņu un rekomendāciju oriģinalitāte un novitāte; pētāmās tēmas aktualitāte. Tiek vērtēta arī izklāsta loģika un saprotamība. Atlasot rakstus publicēšanai, priekšroka tiek dota fundamentālas ievirzes pētījumiem.

Redakcija honorārus nemaksā, manuskriptus un disketes (vai CD) atpakaļ neizsniedz.

Raksta noformēšana

Raksti, kuru noformēšana neatbilst prasībām, netiks pieņemti publicēšanai.

Raksta apjoms: 0,75 – 1,5 autorlokšnes (30000–60000 zīmju, atstarpes ieskaitot).

Raksta manuskripts iesniedzams pa elektronisko pastu. Teksts jāsaliek, izmantojot *Times New Roman* šriftu (*WinWord 2000/XP*); burtu lielums – 12 punkti, intervāls starp rindām – 1. Teksta attālums no kreisās malas – 3,5 cm, no labās malas – 2,5 cm, no apakšas un no augšas – 2,5 cm. Ja tiek izmantotas speciālās datorprogrammas, tad tās iesniedzamas kopā ar rakstu.

Raksta kopsavilkums: 2000–2500 zīmju. Rakstiem latviešu valodā kopsavilkums jāsgatavo angļu un krievu valodā; rakstiem angļu valodā jāpievieno kopsavilkums latviešu un krievu valodā; rakstiem krievu valodā jāpievieno kopsavilkums latviešu un angļu valodā.

Raksta valoda: zinātniska, terminoloģiski precīza. Ja autors gatavo rakstu svešvalodā, tad viņam pašam jā rūpējas par raksta teksta valodniecisko rediģēšanu, konsultējoties ar attiecīgās sociālo zinātņu nozares speciālistu – valodas nesēju. *Raksti, kuru valoda neatbilst pareizrakstības likumiem, netiks izskatīti un recenzēti.*

Raksta zinātniskais aparāts. Atsauces ievietojamas tekstā pēc šāda parauga: (Turner 1990); (Mills, Bela 1997). Piezīmes un skaidrojumi ievietojami raksta beigās. Tabulas, grafiki, shēmas un diagrammas noformējami, norādot materiāla avotu, nepieciešamības gadījumā arī atzīmējot tabulu, grafiku, shēmu izveides (aprēķināšanas, datu summēšanas utt.) metodiku. Visiem tāda veida materiāliem jānorāda kārtas numurs un virsraksts.

References jāveido un jānoformē šādi:

Monogrāfijas (grāmatas un brošūras):

Mills Ch. R. (1998) *Sociologicheskoje vooobrazhenie*. Moskva: Strategiya. (In Russian)
Turner J. H. (1974) *The Structure of Sociological Theory*. Homewood (Illinois): The Dorsey Press.

Raksti krājumos:

Turner R. H. (1990) A Comparative Content Analysis of Biographies. Øyen, E. (ed.) *Comparative Methodology: Theory and Practice in International Social Research*. London, etc.: Sage Publications, pp. 134–150.

Raksti žurnālos:

Bela B. (1997) Identitātes daudzveidība Zviedrijas latviešu dzīvesstāstos. *Latvijas Zinātņu Akadēmijas Vestis, A*, 51, Nr. 5/6, 112.–129. lpp. (In Latvian)

Shmitt K. (1992) Ponyatie politicheskogo. *Voprosi sociologii*, № 1, str. 37–67. (In Russian)

Raksti laikrakstos:

Strazdins I. (1999) Matemātika pasaule un Latvija. *Zinātnes Vestnesis*, 8. marts. (In Latvian)

Materiāli no interneta:

Soms H. *Vestures informatika: Saturs, struktūra un datu bāze Latgales dati*. (In Latvian)
Pieejams: <http://www.dpu.lv/LD/LDpublik.html> (skat. 20.10.2002).

References sakārtojamas autoru uzvārdu vai nosaukumu (ja autors ir institūcija) latīņu alfabēta secībā.

NOTES FOR CONTRIBUTORS

“Social Sciences Bulletin” publishes original research papers on the problems of social sciences (sociology, political sciences, economics, social psychology, law), as well as review articles, information on conferences and scientific life. The Editorial Board accepts articles in English, Latvian, and Russian. The scope of problems of articles is not limited.

The articles submitted to the Editorial Board are reviewed by two reviewers and the editor. The Editorial Board observes mutual anonymity of the authors and the reviewers. The authors have a right to get acquainted with the reviews and the critical remarks (comments) and, if it is necessary, they may make some changes, coming to an agreement about the terms with the editor. The Editorial Board has a right to make necessary stylistic corrections, change the layout of the scientific paper to come to the uniformity of the layout. The corrections made by the Editorial Board will be agreed with the author.

The articles are evaluated according to the adopted scientific criteria: correspondence of the research to the present-day theoretical level in the domain of the chosen problem; sufficient empirical basis; originality of empirical material; originality of hypotheses, conclusions, and recommendations; topicality of the subject investigated. The logics and clearness of the exposition is evaluated as well. Preference is given to fundamental studies.

The Editorial Board does not pay royalties; manuscripts and diskettes (or CDs) are not given back.

Layout of Manuscripts

Articles, which do not have an appropriate layout, will not be accepted.

Volume of article: 30,000 – 60,000 characters with spaces.

Manuscript should be submitted by e-mail. Text should be composed using *Times New Roman* font (*WinWord 2000/XP*); font size – 12, line spacing – 1. Text should be aligned 3.5 cm – from the left side, 2.5 – from the right side, 2.5 cm – from the top and the bottom. If special computer programmes are used, then they should be submitted together with the article.

Summary: 2,000–2,500 characters. Articles in Latvian should contain a summary in English and Russian; articles in English should be provided with a summary in Latvian and Russian; articles in Russian should contain a summary in Latvian and English.

Language of article: scientific, terminologically precise. If author prepares an article in a foreign language, then he/she should take trouble about the linguistic correction of the written text consulting a specialist of the corresponding branch of social sciences – native speaker. *Articles, which have a wrong spelling, will not be accepted and reviewed.*

Layout of article. References should be placed in a text according to the example: (Turner 1990); (Mills, Bela 1997). Explanations and comments should be given in the endnotes. Tables, charts, schemes, diagrams, etc. should have indication of the source of the material and, if necessary, then the method of making the table, the chart, the scheme (calculations, data gathering, etc.) should be marked. These materials should have ordinal numbers and titles.

References should be compiled according to the given samples:

Monographs (books, brochures):

Mills Ch. R. (1998) *Sociologicheskije voobrazhenie*. Moskva: Strategiya. (In Russian)
Turner J. H. (1974) *The Structure of Sociological Theory*. Homewood (Illinois): The Dorsey Press.

Articles in collections:

Turner R. H. (1990) A Comparative Content Analysis of Biographies. Øyen, E. (ed.) *Comparative Methodology: Theory and Practice in International Social Research*. London, etc.: Sage Publications, pp. 134–150.

Articles in magazines:

Bela B. (1997) Identitātes daudzbalstība Zviedrijas latviešu dzīvesstāstos. *Latvijas Zinātņu Akadēmijas Vestis*, A, 51, Nr. 5/6, 112.–129. lpp. (In Latvian)

Shmitt K. (1992) Ponyatie politicheskogo. *Voprosi sociologii*, № 1, str. 37–67. (In Russian)

Articles in newspapers:

Strazdins I. (1999) Matematiki pasaule un Latvija. *Zinatnes Vestnesis*, 8. marts. (In Latvian)

Materials from the Internet:

Soms H. *Vestures informatika: Saturs, struktūra un datu bāze Latgales dati*. (In Latvian)
Available: <http://www.dpu.lv/LD/LDpublik.html> (accessed 20.10.2002).

References should be compiled in the Roman alphabet's order according to the authors' names or titles (if the institution is the author).

ВНИМАНИЮ АВТОРОВ

В журнале «Вестник социальных наук» публикуются оригинальные научные статьи по проблемам социальных наук (социологии, политических наук, экономики, социальной психологии, юриспруденции), а также рецензии на научные исследования, обзоры конференций, информация о научной жизни. Редакция принимает статьи на английском, латышском и русском языке. Проблематика статей не ограничивается.

Статьи, представленные в редакцию журнала, рецензируются. Отзыв о каждой статье дают два рецензента, а также редактор журнала. Редакция соблюдает принцип анонимности авторов и рецензентов. Авторы статей имеют право ознакомиться с рецензиями и критическими замечаниями и, в случае необходимости, внести исправления и изменения в свои исследования, причем срок внесения корректировок должен согласовываться с редактором. Редакция сохраняет за собой право внести в статью необходимые стилистические исправления, а также изменения в оформление научного аппарата с целью достижения его единообразия. Исправления, произведенные редакцией, согласуются с автором.

Статьи оцениваются в соответствии с критериями научности: соответствие современному теоретическому уровню в изучении выбранной проблемы; достаточная эмпирическая база; оригинальность эмпирического материала; новизна и оригинальность гипотез, положений, рекомендаций; актуальность темы исследования. Оценивается также сама логика и ясность изложения. При отборе статей для публикации преимущество дается исследованиям фундаментального характера.

Редакция гонорары не выплачивает, рукописи и дискеты (или CD) не возвращает.

Оформление рукописи статьи

Статьи, оформление которых не будет соответствовать данным требованиям, к публикации не принимаются.

Объем статьи: 0,75 – 1,5 авторских листа (30000 – 60000 знаков, включая пробелы).

Рукопись статьи должна быть представлена по электронной почте. Текст набирается шрифтом *Times New Roman (Win Word 2000/XP)*; размер букв – 12, межстрочный интервал – 1. Поля слева – 3,5 см, справа – 2,5 см, сверху и снизу – 2,5 см. Если в наборе статьи использовались специальные компьютерные программы, то они должны быть представлены в редакцию.

Резюме: 2000–2500 знаков. Статьи на латышском языке сопровождаются резюме на английском и русском языке; статьи на английском языке – резюме на латышском и русском языке; статьи на русском языке – резюме на латышском и английском языке.

Язык статьи: научный, терминологически точный. Если автор готовит статью на иностранном (неродном) языке, то он должен сам позаботиться о лингвистическом редактировании статьи; желательна консультация носителя языка, являющегося специалистом соответствующей отрасли социальных наук. *Статьи, язык которых не соответствует правилам правописания, не будут рассматриваться и рецензироваться.*

Научный аппарат статьи. Ссылки даются в тексте по следующему образцу: (Turner 1990); (Mills, Bela 1997). Примечания и пояснения располагаются после основного текста. В оформлении таблиц, графиков, схем, диаграмм должны указываться ссылки на источник материала, при необходимости также должна указываться методика разработки (расчета данных, выведения сводных показателей и т.д.) таблиц, графиков, схем. Все подобные материалы должны иметь заголовки и порядковые номера.

Библиография должна быть составлена и оформлена точно, в соответствии с предлагаемыми ниже образцами:

Монографии (книги и брошюры):

Mills Ch. R. (1998) *Sociologicheskoe vobrazhenie*. Moskva: Strategiya. (In Russian)

Turner J. H. (1974) *The Structure of Sociological Theory*. Homewood (Illinois): The Dorsey Press.

Статьи в сборниках:

Turner R. H. (1990) A Comparative Content Analysis of Biographies. Øyen, E. (ed.) *Comparative Methodology: Theory and Practice in International Social Research*. London, etc.: Sage Publications, pp. 134–150.

Статьи в журналах:

Bela B. (1997) Identitates daudzbalsiba Zviedrijas latviesu dzivesstastos. *Latvijas Zinatnu Akademijas Vestis*, A, 51, Nr. 5/6, 112.–129. lpp. (In Latvian)

Shmitt K. (1992) Ponyatie politicheskogo. *Voprosi sociologii*, № 1, str. 37–67. (In Russian)

Статьи в газетах:

Strazdins I. (1999) Matematiki pasaule un Latvija. *Zinatnes Vestnesis*, 8. marts. (In Latvian)

Материалы в Интернете:

Soms H. *Vestures informatika: Saturs, struktura un datu baze Latgales dati*. (In Latvian)
Dostupno: <http://www.dpu.lv/LD/LDpublik.html> (sm. 20.10.2002).

Библиография составляется в алфавитном порядке фамилий или названий (если автором является институция) авторов в соответствии с латинским алфавитом.

Sociālo Zinātņu Vēstnesis

2013 1 (16)

Maketētāja **Marina Stočka**
Makets sagatavots DU Akadēmiskajā apgādā "Saule"

Iespiests SIA «??» –
??, ??, LV-4801, Latvija.