

Блинова, Е. Е. Социально-психологические особенности кризиса профессиональной идентичности трудовых мигрантов Украины [Текст] / Е. Е. Блинова // Психологическая безопасность личности в экстремальных условиях и кризисных ситуациях жизнедеятельности : сб. науч. статей V Междунар. науч.-практ. конф. (г. Владивосток, 09-12 июля 2015 г.) / под ред. Р. В. Кадырова; – Владивосток : Мор. гос. ун-т, 2015. – С.160-168.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ КРИЗИСА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ УКРАИНЫ

Блинова Е.Е.

Херсонский государственный университет

Статья посвящена проблеме трансформации профессиональной идентичности мигрантов. Проанализирован феномен профессиональной идентичности. Представлены результаты эмпирического исследования социально-психологических особенностей кризиса идентичности трудовых мигрантов.

Ключевые слова: профессиональная идентичность, кризис идентичности, трудовая миграция.

Blynova O.Ye. Socially-psychological features of professional identity crisis of labor migrants Ukraine.

The article deals with the transformation of the professional identity of migrants. Analyzed the phenomenon of professional identity. The results of empirical research on the socio-psychological characteristics of the identity crisis of migrant workers.

Keywords: professional identity, identity crisis, labor migration.

Введение. По мнению исследователей миграции в разных областях знания, возрастающие масштабы эмиграции из Украины являются тревожным фактом для государства – значительная часть общества не может себя реализовать в

своей стране и вынуждена ее оставить, что приводит к существенным общественным потерям – экономическим и политическим, которые более очевидны, а также социальным, культурным, психологическим и моральным.

Нынешнее состояние трудовой миграции украинских граждан за границу с целью трудоустройства характеризуется наличием противоречий, основными из которых являются следующие:

- между постоянным увеличением количества тех, для кого работа за границей являются основным способом самореализации, и негативными последствиями для личности, семьи, профессиональных сообществ, страны в целом;

- между стремлением к самореализации взрослого человека в ведущей профессиональной деятельности и существенным снижением уровня квалификации украинских трудовых мигрантов за границей (по данным статистики, почти 90% трудовых мигрантов работает не по специальности).

Исследуя профессиональную идентификацию трудовых мигрантов, мы опираемся на общенаучное положение, что труд, т.е. продуктивная деятельность, является ведущей деятельностью взрослого человека, поэтому степень самореализации в профессии определяет уровень общего психологического благополучия (Б.Г. Ананьев, А.А. Деркач, В.П. Казмиренко, Г.С. Костюк, А.Н. Леонтьев, Г.В. Ложкин, Л.Э. Орбан-Лембрик, С.Л. Рубинштейн). Следует отметить, что в научной литературе термин «профессия» применяется в четырех разных значениях: общность людей, занятых в определенной сфере труда; деятельность, как совокупность видов работы; процесс деятельности в определенной области; качественная определенность человека, имеющего соответствующие умения, знание, опыт, личные качества [2; 3; 5; 8]. Профессии описываются не только в терминах, выражающих присущие им свойства, то есть обязанности, умения, привычки, но и в таких характеристиках как престиж, уровень образования, материальный доход, социальная значимость труда, власть, т.е. в основных характеристиках,

определяющих параметры социальной стратификации и социальной мобильности. Когда мигрант изменяет содержание своего труда, профессиональное окружение, неизбежно происходят изменения в престижности труда, его социальной значимости, в образовании, которое требуется для выполнения этой работы, материальной обеспеченности, т.е. трудовой мигрант почти полностью меняет социальный слой (страту) по сравнению с его социальным положением в Украине. В связи с этим, выдвигаются другие требования к совокупности знаний, умений и привычек, что, в свою очередь, приводит к трансформации образа профессионального «Я», т.е. к изменению профессиональной идентичности.

Понятия «профессия» и «профессиональная идентичность» связаны определенным образом. Профессия задает содержательные характеристики профидентичности, обеспечивает внешнее «оформление» профессиональной деятельности и профессионального сообщества [8]. При анализе феномена профессиональной идентичности мы опираемся на исследования К.А. Абульхановой-Славской, А.С. Борисюк, А.А. Деркача, Е.П. Ермолаевой, Э.Ф. Зеера, Е.А. Климова, Г.В. Ложкина, Ю.П. Поваренкова, Л.Б. Шнейдер. Профессиональная идентичность рассматривается как один из видов социальной идентичности, состоит в идентификации человека с профессиональным сообществом, с профессией как социальным институтом. Вместе с тем, профессиональная идентичность является продолжением более общего личностного самоопределения человека, когда профессия выступает лишь одним из средств социализации и индивидуализации человека. Профессиональная идентичность всегда развивается в условиях определенного профессионального сообщества, с которым человек себя идентифицирует, принимая его ценности, нормы, правила.

Анализируя специфику профессиональной идентичности, мы считаем необходимым отметить основные положения фундаментального психологического исследования этого феномена, проведенного Л.Б. Шнейдер,

где профессиональная идентичность определяется как объективное и субъективное единство с профессиональной группой, делом, что обуславливает преемственность профессиональных характеристик (норм, ролей и статусов) личности [8].

Профессиональная идентичность – психологическая категория, которая относится к осознанию своей принадлежности к определенной профессии (как области деятельности) и определенному профессиональному сообществу. Профессиональная идентичность, как и другие виды идентичности, содержит в себе когнитивный, эмоциональный и поведенческий компоненты. Реализация эмоционально-оценочных и когнитивных компонентов идентичности осуществляется через поведенческие паттерны, то есть «кульминационным является сплав, единство мысли и слова, слова и поступка, сознания и поведения» [8], в этом единстве проявляется целостность идентичности.

На поведенческом уровне идентичность является результатом решения жизненно важных проблем, причем каждый жизненный выбор опирается на личностные ценности и смыслы и вносит свой вклад в процесс становления и изменения идентичности. Т.е. мы можем говорить о сформированной (или зрелой) профессиональной идентичности, если человек, получивший соответствующее базовое образование, имеет определенные профессиональные знания и умения, четко осознает, что является специалистом в данной области (когнитивный компонент профидентичности), позитивно к этому относится, вырабатывает систему профессионально-моральных оценок (эмоционально-оценочный компонент профидентичности), в профессиональной деятельности проявляет соответствующие для специалиста черты (поведенческий компонент профидентичности).

Мы считаем, что эмоционально-оценочный компонент профессиональной идентичности, если она имеет негативную валентность с точки зрения содержания работы или ее оплаты, выполняет регулирующую функцию относительно формирования миграционных намерений человека.

Профессиональная идентичность является многомерным и интегративным психологическим феноменом, который обеспечивает человеку целостность, тождественность и определенность, развивается в процессе профессионального обучения. Важным для целей нашего исследования украинской трудовой миграции является выделение главных механизмов становления профессиональной идентичности. Когда человек определяет себя, он применяет процессы идентификации – отчуждения для целей категоризации и самокатегоризации (это касается как «профессионального дела», так и «профессионального сообщества») [2; 3; 5; 8].

При нарушении баланса процессов идентификации – отчуждения речь идет о кризисе идентичности. Идентификационные процессы преобладают в знакомых, обычных, стабильных ситуациях. Когда ситуация является непривычной для человека или нестабильной, непостоянной, человек не успевает ориентироваться в ситуации, поскольку окружающие люди не являются образцом поведения – это «Другие», они действуют, говорят иначе, придерживаются других норм и правил – возрастает чувство отчуждения, возрастает динамика идентичности, человек может оказаться в изоляции. Таким образом, понятие «кризис» характеризует ситуацию, когда прошлая идентичность неадекватна новой ситуации и изменившимся условиям. Кризис может завершиться даже потерей идентичности, когда существуют «Они» и существует «Я», но у человека возникает сложность с четким определением «Кто «Я»?»

Главными детерминантами становления профессиональной идентичности является профессиональное общение и профессиональный опыт, профессиональная идентичность своеобразно интегрирует или объединяет в себе личностную и социальную идентичность, которые преломляются в профессиональной реальности.

Исполняющим механизмом являются процессы идентификации – отчуждения, т.е. отождествление себя с определенной профессиональной

группой, освоение соответствующих ролей и статусов является профессиональной идентификацией, а противоположный процесс – объективное и субъективное отторжение профессиональной группы и профессионального дела является профессиональным отчуждением. Сформированный таким образом профессиональный образ «Я» является средством выражения профидентичности [2; 3; 5; 8].

Трудовая эмиграция в другую страну рассматривается как кардинальное изменение в жизни человека, вызывающее кризис профессиональной идентичности, делающее возможной ее полное изменение, поскольку преобразования касаются всех основных составляющих: «профессиональной деятельности», «профессионального сообщества», «профессионального образа Я». Если изменяется только одна составляющая, то можно ожидать более спокойного прохождения кризиса профессиональной идентичности и ее частичной трансформации.

Методика. В проведенном нами эмпирическом исследовании профессиональная идентичность определяется следующими эмпирическими показателями: наличие постоянной работы, соответствие содержания работы уровню квалификации и специальности, сохранение или повышение социального статуса (по сравнению со статусом в Украине), удовлетворенность оплатой труда, осознание перспектив и возможностей профессионального роста.

В основу эмпирического исследования профессиональной идентичности трудовых мигрантов положены следующие положения:

– во время пребывания в других социальных и культурных условиях происходят изменения (трансформация) в профессиональной идентичности трудовых мигрантов; наблюдается переход от кризиса идентичности в направлении достигнутой зрелой идентичности (в меньшей степени) или преимущественно в направлении диффузной идентичности;

– если профессия (специальность) человека, которую он получил в учебном заведении в Украине, соответствует содержанию труда и области деятельности, это выступает детерминантой становления зрелой профессиональной идентичности;

– профессиональная идентичность является одновременно условием и следствием успешной профессиональной самореализации трудового мигранта в иной социальной среде;

– мигранты с высшим образованием ощущают более резкие изменения идентичности вследствие нисходящей социальной мобильности;

Всего в исследовании приняли участие 87 человек, выборку составили те, кто имел личный опыт трудоустройства за границей (45 мужчин (51,7%) и 42 женщины (48,3%)). Исследование проводилось в Херсонской области.

Результаты. На основе анализа ответов на вопросы анкеты о виде работы, которую выполнял трудовой мигрант за границей, на какой должности он работал, мы пытались определить степень совпадения той специальности и квалификации, которую получил человек в Украине (на основе документа об образовании), и его должности и места работы за границей. Мы выяснили, что только каждый десятый мигрант, что составляет 11,5%, работают, условно говоря, по специальности – это были строители (штукатуры, каменщики и др.), работающие на стройках в России, швеи, работающие в Словакии, а также один человек, который выехал за границу по рабочей визе, был по профессии программистом и выполнял эту работу. Все остальные (почти 90%) нашли рабочее место, не совпадающее со специальностью, полученной в учебном заведении. Среди женщин это преимущественно горничные, официантки, домашние работницы, сиделки по уходу за детьми, за больными людьми или людьми преклонного возраста, уборщицы, а также те, кто выезжает на сезонные сельскохозяйственные работы. Среди мужчин – люди работают на строительстве, на промышленных предприятиях, получают работу водителей или барменов.

Поскольку подавляющее большинство опрошенных выполняет разные виды неквалифицированной работы, люди понимают, что для трудовых мигрантов остаются те ниши, которые не желают на рынке труда занимать жители страны трудоустройства, то можно предположить, что социальный статус мигранта, т.е. условная «ступенька» социальной лестницы, снижается (по сравнению со статусом, который он имел (или имел бы) в Украине). Данные показывают, что «статус стал ниже» отмечает 37,9%, это люди с высшим образованием, работающие на неквалифицированных видах труда, «статус стал выше» – 14,9%, 47,2% отмечают, что их статус «не изменился». Значительная часть респондентов (74,7%) считает, что у украинских трудовых мигрантов нет никакой возможности устроиться за границей на работу по своей специальности, еще 13,8% поддерживают мнение – «это очень сложно», и 11,5% все же отмечает, что такая возможность существует.

Для определения количественных характеристик профессиональной идентичности трудовых мигрантов мы использовали «Методику определения профессиональной идентичности» Л.Б. Шнейдер. Эта диагностическая процедура позволяет получить информацию о типе (или статусе) идентичности: диффузная идентичность, мораторий или кризис идентичности, преждевременная идентичность, достигнутая (зрелая) идентичность.

Результаты исследования типов профессиональной идентичности трудовых мигрантов показывают следующее: такие типы как «псевдоидентичность» и «преждевременная идентичность» почти не представлены в выборке трудовых мигрантов – до 10% по каждому показателю. Зрелой идентичности достигает в профессиональной сфере только каждый десятый респондент (11,5%). Треть мигрантов находится в состоянии кризиса идентичности (32,2%), т.е. решает для себя проблему самореализации, определения своих жизненных целей и ценностей, чему на данном этапе своей жизни отдать предпочтение, каким образом построить жизненные перспективы, как отделить важное от неважного, второстепенного.

Тип диффузной идентичности в профессиональной сфере имеет половина исследуемых трудовых мигрантов (47,1%), мы считаем, что поскольку речь идет о взрослом человеке, такие показатели являются тревожными и свидетельствуют о том, что в профессиональном плане значительная часть трудовых мигрантов не имеют возможности четко ответить на вопрос «Кто Я?» и построить собственную стратегию самореализации. Тип диффузной идентичности характеризует человека, утратившего значимые цели и ценности, а также не имеющего стремления их активно формировать, т.е. жизнь человека идет «по течению», он не чувствует возможности управлять событиями своей жизни. Также этот тип характеризуется сниженной самооценкой, отстраненностью, равнодушием к собственному «Я», наличием внутренних конфликтов личности. Когда мы говорим о типе профессиональной идентичности, то все характеристики в полной мере касаются профессиональной сферы человека – часто у мигрантов работа разовая или сезонная, критерием выбора места работы являются только деньги, которые можно получить за эту работу, неинтересными и незначимыми для мигранта становятся содержание труда, социальное окружение, в котором человек работает, уважение людей, престижность работы, возможность профессионального роста и самореализации.

На основе сравнения группы мигрантов и группы людей, проявляющих интерес к возможности трудоустройства за границей (эту группу мы назвали потенциальными мигрантами) проанализируем, каким образом изменяется профессиональная идентичность трудовых мигрантов (различия были проверены с помощью критерия Фишера).

Результаты показали наличие статистически значимых отличий между группами по показателю «кризис идентичности» ($\varphi_{\text{эмп.}}^* = 2,18; p \leq 0,05$) – доля лиц, имеющих этот тип профессиональной идентичности, среди трудовых мигрантов меньше, что, казалось бы, является позитивной тенденцией, свидетельствующей о разрешении кризисной ситуации жизни, но сравнение по

показателю «диффузная идентичность» ($\varphi_{\text{эмп.}}^* = 3,30; p \leq 0,01$) доказывает обратное – значительная часть украинских трудовых эмигрантов теряет профессиональную квалификацию, теряет (или не приобретает) профессиональное окружение, профессиональные цели и перспективы, профессиональное самосознание. Работа для трудового мигранта – это только средство получения денег, все другие моменты не рассматриваются как значимые – профессиональная самореализация, уважение со стороны референтной группы и т.п. (на самом деле, это сложно представить, если трудовой мигрант ухаживает за человеком преклонного возраста или работает на сезонной работе по сбору урожая).

Проанализируем, каким образом связаны между собой показатели профессиональной идентичности и наличия работы за границей, удовлетворенности работой, ее оплатой, профессиональными перспективами. Наличие корреляционной связи между типом профессиональной идентичности, полученным по методике Л.Б. Шнейдер, и содержанием работы, которую он выполняет за границей ($r=0,24; p \leq 0,05$), доказывает, что определенность профессионального выбора является детерминантой становления зрелой профессиональной идентичности, что, в свою очередь, способствует адаптации мигранта в стране трудоустройства. Об этом свидетельствует также более высокая вероятность получения постоянной работы ($r=0,75; p \leq 0,01$), удовлетворенности работой за границей ($r=0,27; p \leq 0,05$), более четкое видение профессиональных перспектив самореализации за границей ($r=0,77; p \leq 0,01$), возможность сохранения или даже повышения социального статуса за границей ($r=0,67; p \leq 0,01$).

Если человек имеет постоянную работу ($r=0,33; p \leq 0,01$) и работает по своей профессии ($r=0,32; p \leq 0,01$), то он чаще склонен считать, что отношение к украинским трудовым мигрантам позитивное, чаще подчеркивает важность индивидуальных качеств в устройстве своей жизни за границей и считает, что социальный статус сохраняется (если сравнивать с социальным статусом в

Украине) ($r=0,68$; $p \leq 0,01$). Соответственно, когда человек выполняет разовую работу, содержание которой не совпадает с его специальностью, он ощущает снижение социального статуса, неуважительное отношение к себе со стороны представителей страны трудоустройства, отмечает неудовлетворенность работой за границей, отсутствие профессиональных перспектив самореализации и вынужден соглашаться на любую работу, ориентируясь только на уровень ее оплаты.

Также получены высокосignificant коэффициенты корреляции между типом профессиональной идентичности и оценкой изменения социального статуса за границей ($r=0,28$; $p \leq 0,05$); между типом профессиональной идентичности и оценками профессиональных перспектив самореализации за границей ($r=0,27$; $p \leq 0,05$), что подтверждают данные анкетирования и характеристики основных типов идентичности. На наш взгляд, содержание профессиональной идентичности выявляется через основные компоненты: когнитивный – осознание профессиональных целей и способов их достижения; эмоциональный – удовлетворение от избранного вида деятельности; поведенческий – реализация целей в конкретной деятельности. Мы можем видеть, что повышение количественного показателя, т.е. «движение» от диффузной профессиональной идентичности к зрелой достигнутой идентичности сопровождается более высоким уровнем удовлетворенности трудом и более оптимистичными положительными оценками собственных профессиональных перспектив.

Выводы. Работа за границей, по мнению трудовых мигрантов, дает возможность получать большую оплату за свой труд, все другие возможные последствия трудовой миграции оцениваются сдержанно, осторожно и преимущественно, отрицательно – респонденты обращают внимание на отток высококвалифицированных специалистов из страны, потерю трудовыми мигрантами профессиональной квалификации, разрушение украинской семьи, психологическая небезопасность для личности. Эти данные показывают, что

ситуация трудоустройства за границей осознается украинцами как вынужденная и возникает, когда личность «спускается» в иерархии базовых потребностей до низшего уровня и блокирование даже потребностей этого уровня вызывает миграционную активность.

Список литературы

1. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни / К. А. Абульханова-Славская. – М. : Мысль, 1991. – 196 с.
2. Борисюк А. С. Психологічні особливості професійної ідентичності майбутнього фахівця / А. С. Борисюк // Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. – Івано-Франківськ : ВДВ ЦІТ Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, 2008. – Вип.13, Ч.1. – С. 38–45.
3. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала / А. А. Деркач. – М. : Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж : НПО «МОДЕК», 2004. – 752 с. – (Серия «Психологи Отечества»)
4. Орбан-Лембрик Л. Е. Вплив кризових і стабільних періодів життя людини на процес її соціалізації у суспільстві / Л. Е. Орбан-Лембрик // Психологія і суспільство. – 2003. – №2. – С. 10–19.
5. Поваренков Ю. П. Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю. П. Поваренков. – М. : Изд-во УРАО, 2002. – 160 с.
6. Солдатова Г. У. Социокультурная адаптация и психологическое здоровье вынужденных мигрантов / Г. У. Солдатова, Л. А. Шайгерова // Психологическая помощь мигрантам в России: исследования и практика ; [Под ред. Г.У. Солдатовой и др.] – М. : Изд-во МГУ, 2003. – С.14–53.
7. Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості: у межах та за межами буденності [Текст]: наук. вид. / Т. М. Титаренко. – К. : Либідь, 2003. – 376 с.
8. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг / Л. Б. Шнейдер. – М. : МПСИ; Воронеж : ММОДЕК, 2004. – 600 с.