

УДК : 159.922.27:331.556.4

Елена Евгеньевна Блинова, Игорь Степанович Попович
Херсонский государственный университет, г. Херсон, Украина

МИГРАЦИОННЫЕ УСТАНОВКИ: ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ

В статье представлены результаты теоретического анализа и эмпирического исследования миграционных установок как проявления кризиса профессиональной идентичности. В структуре миграционной готовности выделены такие компоненты: когнитивный (информация об условиях и возможности трудоустройства за границей); эмоционально-оценочный (более позитивная оценка работы за границей); поведенческий (реальные действия, например, консультации, оформление документов для выезда на работу). Потенциальные мигранты, которые ориентируются на выезд за границу с целью трудоустройства, характеризуются наличием кризиса профессиональной идентичности, что побуждает к активным действиям по его преодолению.

Ключевые слова: кризис идентичности, миграционная готовность; миграционная мотивация; профессиональная идентичность; трудовая миграция;

Табл. 7. Библиогр.: 14 назв.

Olena Blynova, Ihor Popovych

Kherson State University, Kherson, Ukraine

MIGRATION SETTINGS: PROBLEM OF PROFESSIONAL SELF- REALIZATION OF PERSONALITY

The article presents the results of the theoretical analysis and empirical study of migration settings as the manifestation of the professional identity crisis. In the structure of migration readiness the following components have been distinguished: cognitive (the information about conditions and employment possibility abroad); emotional-evaluative (more positive assessment of work abroad); behavioral (real actions, for example, consultations, document preparation for departure to work). The potential migrants who are oriented for leaving abroad with the goal of employment are characterized by the presence of the professional identity crisis that encourages them to take active steps to overcome it.

Keywords: identity crisis, migration readiness; migration motivation; professional identity; labor migration;

Tab. 7. Bibliography: 14 titles.

Введение. В условиях экономических, политических и культурных трансформаций современного украинского общества происходит изменение представлений личности о себе и о мире, актуализируется проблема личностной и социальной идентификации человека, что проявляется в форме кризиса идентичности. Как указывает Т. М. Титаренко, процесс личностной идентификации происходит значительно сложнее, когда человек находится в жизненно неопределенных ситуациях [1].

Под кризисом идентичности С. В. Акопов, М. С. Розанова понимают периодически повторяющееся, острое, ограниченное во времени, субъективное переживание невозможности реализации жизненных целей, задач, планов. Такие переживания «блокируют» возможности и ресурсы личности, лишают ее на некоторое время способности противостоять сложившейся ситуации, что приводит к потере контроля на ней, над своими эмоциями, поведением и деятельностью [2].

Возможные варианты преодоления кризиса идентичности описываются как конструктивные (гармоничные) и деструктивные (дисгармоничные). Как правило, в

определении понятия «кризис» подчеркиваются такие моменты: несогласованность между реальной и идеальной идентичностью; конфликт между сформированной конфигурацией элементов идентичности и соответственным способом «вписывания» себя в окружающий мир; несоответствие поведения нормативным требованиям социальной среды; разрушение условий для возможности целостного восприятия субъектом себя как самотождественной личности [3].

В психологии жизненного пути, которая возникла и развивалась в русле событийно-биографического подхода, рассматривается понятие «событие жизненного пути», т.е. поворотный, кризисный, переломный этап, на котором личность принимает наиболее важные решения на длительный период времени (Б.Г. Ананьев, Л.Ф. Бурлачук, Ф.Е. Василюк, Л.В. Сохань и др.) [4; 5]. Такие поворотные моменты обозначаются разными исследователями как «кризис» (Э. Эриксон, Дж. Марсиа), «критические ситуации», «сложные жизненные ситуации» (Л.И. Анцыферова), «биографические события» (А.А. Кроник). В период трансформационных изменений личность оказывается в условиях, провоцирующих возникновение кризиса идентичности, что проявляется в негативной автономии, размытости системы ценностей, неопределенности, чувстве беспомощности, дезинтеграции (Л.Ф. Бурлачук, П.П. Горностай, Т.М. Титаренко) [6; 7].

Ф.Е. Василюк подчеркивает, что кризис имеет не только негативные, но и позитивные последствия, и может приводить к индивидуальному и культурному обновлению, личностному росту и прогрессу в развитии [5]. Кризис идентичности способствует преодолению стагнации развития личности, что выражается в определении ценностей и их реализации, т.е., благодаря преодолению кризиса, появляется возможность изменить ситуацию. В то же время, кризисные события вызывают, как правило, негативные эмоции, переживания, невротические расстройства, стереотипизируют поведение, формируют негативную психологическую защиту, снижают эффективность профессиональной деятельности.

Цель: теоретическое обоснование и эмпирическое исследование миграционных установок личности как проявления кризиса профессиональной идентичности.

Для целей нашего исследования миграционной готовности, фактором для возникновения которой является кризис идентичности в разных сферах реализации личности, наиболее важны следующие положения: во-первых, индикатором наличия кризиса идентичности можно считать внутриличностный конфликт как несогласованность между желаемым и реальным; во-вторых, среди негативных последствий кризиса выделяют психическую дезорганизацию личности, снижение активности и эффективности деятельности, повышенный уровень тревожности, фрустрацию основных потребностей, стрессовые состояния, неопределенность жизненных ценностей; в-третьих, кризис может быть разрешен конструктивно и иметь позитивный эффект, например, способствовать мобилизации ресурсов личности для преодоления существующих барьеров ее развития, адаптации и повышению стрессоустойчивости [8; 9; 10].

Рассмотрим понятие миграционной готовности. Миграционное поведение можно определить, как совокупность действий и отношений, которые опосредованно влияют на переселение или отказ от него. Под миграционной установкой понимаем психический регулятор поведения личности, определяющий согласованность действий, детерминированных позитивным или негативным отношением к изменению места и условий жизни. Миграционная мотивация побуждает личность к достижению целей экономического, социального или психологического характера чрез изменение места проживания [8; 9; 10].

Миграционную готовность рассматриваем как фактор, опосредующий избирательное восприятие информации, имеющей смысл и значение для человека, что приводит к трансформации деятельности и изменению мотивации. Готовность к изменению образа жизни предполагает его перестройку, происходящую под влиянием внешних и внутренних факторов. Изменение образа жизни начинается с внутренней духовной работы определения высших смыслов собственной жизни [10]. Например, для потенциального трудового мигранта должна решаться дилемма – или семья и ее благополучие являются сейчас самым главным в его жизни, или – именно сейчас, ради благополучия семьи, нужно оставить ее, выехать на заработки за границу (с риском семью потерять). То же самое касается и профессиональной самореализации – или нужно работать в Украине, чтобы достичь в профессии определенного результата, или – соглашаться на любую работу за границей, поскольку там за нее больше платят (при весьма высоком риске потерять профессиональную квалификацию и социальный статус). Таким образом, кризисное положение социальной идентификации потенциальных мигрантов тесно связано с переоценкой ценностей жизни, т.е. является экзистенциальной проблемой.

Р.Р. Ишмухаметов отмечает, что для зрелой личности характерно создание своей среды, способствующей развитию и самореализации. Человек, имеющий зрелую идентичность, способен к созданию комфортного пространства для личностной самореализации во всех сферах ее самоосуществления; человек, находящийся в кризисе идентичности, ищет для себя внешнее другое «пространство», в которое пытается «вписать себя» [11].

Социологи различают миграционную мобильность и миграцию населения. Миграционная мобильность – это готовность к перемещению, а миграция – это реализация этой готовности. Психологическое состояние готовности человека к перемещению (его установки, намерения) также называют потенциальной миграцией. Миграционная готовность возникает у человека на основе противоречия между образом мира (который включает в себя оценку места проживания и желаемого будущего), с одной стороны, и образом жизни, с другой стороны, которые не соответствуют друг другу. Стремление к миграции, составляющее сущность миграционной готовности, может быть осознанным – это мысли, мечты о смене места проживания, желания, намерения и конкретные действия, способствующие реализации намерений. Оно может быть недостаточно осознанным и тогда проявляет себя как целостное состояние неудовлетворенности местом проживания, что вызывается неблагоприятными характеристиками жизни в этом регионе. По мнению Т.М. Титаренко, переход от общей неудовлетворенности к оформлению конкретных намерений относительно изменения места проживания и/или трудоустройства, обеспечивается благодаря семиотическому механизму самоосуществления личности, который дает возможность человеку свои еще не ясные притязания обозначить, т.е. соотносить с будущими ожиданиями, надеждами, страхами, опасениями. Благодаря этому, расплывчатая картина того, что должно происходить в нашей жизни, определенным образом организуется, концептуализируется [7].

Для целей нашего исследования важным является положение Т.М. Титаренко о том, что принятие решения человеком происходит в контексте взаимодействий, из которых состоит каждая жизненная ситуация, т.е. человек полагается на знания о жизни других людей, на их мнения, ожидания, на социальные стереотипы [7].

Таким образом, миграционная готовность – это явление кризисного характера, возникающее в условиях, депривированных потребностью личности в самореализации, причем характер препятствий может быть разным. Возникновение миграционной

готовности является проявлением самоорганизации психологической системы в тех условиях, когда, то, что человек имеет, его не устраивает, и он стремится к новому.

Миграционная готовность имеет системную детерминацию:

- запускающая детерминация, т.е. неблагоприятные условия жизни;
- причинная детерминация возникновения миграционной готовности личности проявляется в побуждениях, обусловленных расхождением между потребностью человека в самореализации и осознанием ограниченности возможностей ее удовлетворения там, где он живет [11]. Таким образом, внешние неблагоприятные условия жизни, препятствующие самореализации, только запускают процесс формирования миграционной готовности, настоящей причиной ее возникновения является кризис идентичности, внутренний конфликт как осознание противоречий между собственными потребностями и возможностями;

- обуславливающая детерминация (внеситуативные условия, объективные и субъективные, необходимые для формирования миграционного поведения) – определяется диспозиционными моментами (личностными установками, склонностью к общим способам реагирования на жизненные трудности). Речь о том, что пути разрешения внутриличностного конфликта зависят от индивидуальных личностных особенностей, системы жизненных ценностей и смыслов личности.

В миграционной готовности можно выделить личностный «настрой» на изменение места проживания или работы, который предполагает осознание конфликта между выраженной и сильной потребностью в самореализации и недостаточными возможностями для этого в своем регионе проживания. В то же время, следует отметить, что готовность к деятельности не всегда приводит даже к реальной подготовке к ее непосредственной реализации, т.е. миграционные намерения не всегда реализуются у практических действиях и поступках, не всегда «включается» механизм перехода от миграционной готовности до осуществления миграции.

Таким образом, в построении эмпирического исследования миграционной готовности и потенциальной миграции мы опираемся на такие положения:

Миграционная готовность является интегративным образованием, детерминируется кризисом идентичности личности в основных сферах ее самоосуществления – профессиональной и семейной. Возникновение и формирование миграционной готовности обуславливается противоречием между стремлением личности к самореализации, к удовлетворению потребностей всех уровней (от базовых до потребностей в уважении и самоактуализации) и неспособностью найти возможности для самореализации в своей стране [12; 13; 14].

Миграционная готовность по сути является установкой на изменение места проживания и места работы, в ее структуре можно выделить основные компоненты – когнитивный (знания о возможностях трудоустройства за границей); эмоционально-оценочный (позитивная оценка работы за границей); поведенческий (непосредственные действия, направленные на поиск работы за границей и подготовка к выезду).

Влияют на возникновение и формирование миграционной готовности объективные условия (оценка социально-экономической ситуации в стране и, соответственно, своих возможностей); кризис идентичности как осознание расхождений между реальной жизненной ситуацией человека и ее намерениями, планами, желаниями, жизненные ценности и личностные особенности.

Методология и методы исследования.

С целью определения миграционной готовности людей, которые обратились за консультацией относительно возможного трудоустройства за границей или уже оформляют документы для выезда (потенциальные мигранты на разных стадиях миграционной готовности) нами была разработана анкета, отражающая уровень

удовлетворенности возможностями своей профессиональной самореализации, семейным положением, родительскими функциями.

Целью анкетирования была оценка потенциальными мигрантами удовлетворенности наличием рабочего места в Украине (есть безработные), своей профессией, заработной платой, социальным положением.

Всего в анкетировании приняли участие 243 человека, из них 159 человек, стоящих на учете в Херсонском областном центре занятости населения, которые обращались за консультацией относительно возможностей трудоустройства за границей; 84 человека обращались в официальные агентства, имеющие лицензию Министерства социальной политики Украины для поиска трудовых вакансий за границей. Для получения более полной информации были опрошены респонденты из нескольких областей Украины (Ивано-Франковская, Тернопольская, Сумская, Харьковская, Херсонская области).

При формировании выборки потенциальных мигрантов прежде всего мы ориентировались на факт обращения за консультацией в соответствующие фирмы и агентства по вопросам трудоустройства за границей. Уже на этапе обработки результатов учтены возраст, пол, профессия (специальность), общий стаж работы, семейное положение, наличие детей. Всего было опрошено 129 женщин (53,1%) и 114 мужчин (46,9%). Возрастной диапазон – от 21 до 59 лет. Семейное положение респондентов: 48,1% – женаты (замужем); 51,9% – не женаты (не замужем), в эту группу вошли те, кто не был женат, а также разведенные и вдовцы; 57,5% опрошенных имеют детей.

В анкете большинство вопросов были полузакрытые, кроме предложенных, респондент мог написать еще и свой вариант ответа. Некоторые вопросы были открытыми, для обработки использована процедура контент-анализа. Анкетирование проведено анонимно.

Вопросы анкеты касались степени осознанности выбора профессии, удовлетворенности этим выбором, заработной платы респондентов. Мы стремились определить условное «расстояние» между должностью, которую сейчас занимает респондент, и должностью, которую он хотел бы занимать; сферой деятельности, в которой человек работает сейчас, и сферой деятельности, в которой хотел бы работать; заработной платой, которую респондент получал на последнем месте работы, и уровнем доходов, который он считает достаточным, чтобы обеспечить себя и свою семью.

Можно предположить, если человек свою профессию выбрал самостоятельно, полностью удовлетворен этим выбором, работает в той сфере деятельности и на той должности, которая его полностью устраивает, у него определены перспективы профессионального роста, то можно говорить о зрелой профессиональной идентичности. И наоборот, когда выбор профессии был случайным или ошибочным, профессия не удовлетворяет потребности человека в самореализации, человек понимает, что хотел бы работать в другой сфере, то это является проявлением или диффузной идентичности (когда уровень неудовлетворенности высокий, а уровень активных действий – низкий), или кризиса идентичности, когда человек осознает причину неудовлетворенности и активно ищет пути выхода.

Также в анкету внесены вопросы относительно трудовой эмиграции украинцев, которые касаются общей оценки трудовой миграции как явления, уровня информированности о факторах, современном состоянии и последствиях трудоустройства за границей, кроме того, некоторые вопросы направлены на выяснение собственных планов относительно работы за границей.

Некоторые вопросы предполагали возможность нескольких ответов, поэтому общая сумма полученных результатов может быть больше 100%.

Для изучения профессиональной идентичности использована «Методика исследования профессиональной идентичности» Л. Б. Шнейдер [15]. Актуальность и значимость профессиональной принадлежности получены с помощью методики самокатегоризации «Кто Я?» (Кун, Макпартленд).

Для получения статистической разницы между двумя группами был использован φ^* -критерий Фишера. Взаимосвязь между показателями определена с помощью корреляционного анализа. Данные обработаны SPSS-23.0.

Результаты и обсуждение.

Сопоставление полученной профессии (специальности) и сферы деятельности, в которой работает респондент, показывает, что только меньше трети опрошенных (28,3%) работает в той области, которая соответствует направлению профессиональной подготовки и уровню его квалификации по диплому; еще у пятой части потенциальных мигрантов (19,6%) наблюдается частичное совпадение – или области деятельности, или должности; остальные – 41,8% респондентов нашли место работы под влиянием случайных факторов; 10,3% потенциальных мигрантов еще нигде не работали после окончания учебных заведений, при этом уже получают консультацию по вопросам трудоустройства за границей.

Степень осознанности профессионального выбора определена на основании ответа на вопрос «Насколько осознанно и самостоятельно Вы выбрали профессию?» (см. табл. 1).

Таблица 1

Распределение ответов испытуемых относительно осознанности и самостоятельности профессионального выбора (в %)

Полностью осознанно, это моя давняя мечта	У меня просто не было особого выбора	Мне было безразлично, где работать
33,3%	55,5%	11,2%

Полученные результаты говорят о том, что только третья часть респондентов в момент выбора жизненного пути действовали самостоятельно, понимали, какую специальность они выбирают, в чем заключается ее содержание, возможности, перспективы, на какой заработок можно рассчитывать и т.д. Совершенно случайно выбрал свою профессию каждый десятый респондент, что составляет 11,2%. Больше половины потенциальных мигрантов (55,5%) занимает экстермальную позицию, считая, что социально-экономические условия ограничивают свободный выбор дальнейшего жизненного пути.

Среди подгруппы тех, кто «полностью самостоятельно и осознанно выбрал профессию», 76,4% работают по специальности, в подгруппе людей, считающих, что их выбор был полностью случайным, обусловленным внешними факторами, только у 36,4% респондентов образование по диплому реализуется в работе. Различия подтверждены статистически ($\varphi_{\text{emp.}} = 2,89$; $p \leq 0,01$), т.е. определенность профессионального пути приводит к формированию более зрелой профессиональной идентичности: четкому осознанию профессиональных целей и способов их достижения (когнитивный компонент), получению удовлетворенности от выбранного вида деятельности (эмоциональный компонент), реализации целей в конкретной деятельности (поведенческий компонент), определению вектора и перспектив профессиональной самореализации.

Ответы на открытый вопрос «Представьте, что Вы можете свободно выбирать место работы и специальность. Где и кем Вы хотели бы работать?», выявили, что у значительной части потенциальных мигрантов наблюдается расхождение между профессией, что отражает квалификация по диплому, реальной сферой деятельности и

видом работы, которым занимается человек, и желаемой специальностью и сферой деятельности (у 36,4% не совпадают все три позиции). Еще у четвертой части потенциальных мигрантов можно видеть совпадение профессии, полученной в учебном заведении (квалификация по диплому), и желаемой специальности и вида работы, но при этом реальная работа или полностью отсутствует или найдена случайно, и не совпадает ни с квалификацией, ни с тем, чего человек хотел бы. Этот факт можно считать свидетельством кризиса идентичности – человек четко не определился в своем профессиональном пути, не имеет сформированных целей и перспектив, при этом уровень значимости работы (в целом – профессиональной сферы) остается весьма высоким – по 7-балльной шкале средняя оценка по всей выборке потенциальных мигрантов составляет 6,1 балла. Проанализируем, что в работе выделяется как наиболее важное (см. табл. 2).

Таблица 2

Распределение ответов респондентов относительно факторов значимости в работе
(n = 243)

Что именно Вы считаете наиболее важным в работе?	%
А) Зарплата, уровень дохода, прибыль	84,9%
Б) Стабильность работы и оплаты труда	63,4%
В) Содержание работы	38,7%
Г) Престижность работы	22,6%
Д) Возможность повышать квалификацию	30,2%
Е) Уважение окружающих	33,0%

Респонденты могли выбрать несколько вариантов ответов

Результаты можно соотнести с иерархией базовых потребностей по А. Маслоу: на первом месте по уровню актуальности, значимости, напряженности для потенциальных мигрантов (людей, которые остались без работы и клиентов агентств по трудоустройству за границей) находится необходимость удовлетворения базовых потребностей – подавляющее количество респондентов (84,9%) ценят в работе заработную плату (некоторые даже дописывали «если будут деньги, то будет и все остальное»). На втором месте можно отметить значимость удовлетворения потребности в безопасности, т.е. стабильности, устойчивости, уверенности, постоянстве, 63,4% выбрали вариант – «стабильность работы и оплаты труда». «Содержание работы» и «престижность работы», что в совокупности отражают социальные аффилиативные потребности личности, выбирают от четвертой части до третьей части опрошенных (38,7% и 22,6% соответственно). На четвертом уровне иерархии потребностей находятся потребности в уважении – вариант ответа «уважение окружающих» оказался значимым только для 33,0% респондентов, и наконец, потребность в самоактуализации (вариант ответа «возможность постоянно повышать квалификацию») является важным для 30,2% потенциальных мигрантов. Таким образом, полученные нами результаты почти полностью укладываются в классическую схему иерархии потребностей в гуманистической психологии и говорят о том, что значительная часть потенциальных мигрантов останавливается в процессе самореализации (как самоосуществления личности) на первом базовом уровне, даже удовлетворение потребности в безопасности и стабильности может быть отложено на определенное время; что касается других потребностей, то важными и актуальными они оказались только приблизительно для трети респондентов. Т.е. приблизительно для 70% потенциальных мигрантов содержание работы, уважение окружающих, возможности профессионального роста оказались второстепенными при выборе работы.

Подтверждение таких предварительных выводов мы видим на основе анализа ответов на открытый вопрос «Чего, по Вашему мнению, Вам не хватает, чтобы

чувствовать себя успешным человеком?». Ответы структурированы на три условных категории:

– «стабильность и порядок в стране» («стабильности во всех сферах жизни» – 16,4%);

– «работа и зарплата» («достойной работы», «хорошей работы с перспективами», «возможности работать», «высокооплачиваемой работы», «стабильной работы и денег», «достатка в семье», «денег» и т.д.) – 87,3%;

– «уверенность в себе» («веры в собственные силы», «уверенности в завтрашнем дне») – 8,7%.

Такие данные показывают «блокирование» базовых первичных потребностей испытуемых, большинство считает, если будут работа и деньги, то все другие проблемы решаются почти автоматически, незначительное число респондентов (16,4%) обращает внимание на стабильность в стране, что является отражением потребности в безопасности, и только 8,7% опрошенных указывают на психологические факторы, мешающие чувствовать себя «успешным человеком».

В блоке вопросов относительно трудовой миграции мы хотели получить оценку трудовой миграции с точки зрения людей, которые только еще интересуются возможностями работы за границей (см. табл. 3).

Таблица 3

Распределение ответов респондентов относительно оценки трудовой миграции

(n = 243)

Сейчас многие украинцы едут за границу, чтобы заработать деньги. Как Вы считаете, для страны в целом и для отдельной личности это:	%
А) хорошо	9,5%
Б) ничего не меняет, каждый человек имеет право работать там, где пожелает	53,8%
В) плохо	36,7%

Данные таблицы говорят о достаточно критической оценке трудовой миграции со стороны этой категории людей – только 9,5% респондентов отмечают позитивные моменты для страны в целом и для человека, например, «человек зарабатывает деньги и может содержать себя и свою семью на достойном уровне», «человек переводит деньги в Украину, они потом «работают» в стране», «человек приобретает новый опыт» и т.д. Обобщая, можно выделить такие позитивные следствия: деньги, которые вкладываются в развитие экономики региона; деньги, которые вкладываются в собственное дело; деньги, которые вкладываются в свою семью (покупка жилья, обучение детей); приобретение нового опыта, знакомство с другой культурой.

Как негативное явление для страны в целом трудовую миграцию оценивают более трети потенциальных мигрантов (36,7%), подчеркивая такие моменты: «страны теряет квалифицированные кадры», «люди выезжают, поскольку нет работы и зарплаты», «выезжает молодежь, кто будет дальше развивать страну?», «упадок в экономике – нет рабочих рук», «семья трудового мигранта становится неполноценной», «если у человека получится хорошо устроиться за границей, он уже не захочет возвращаться и работать в Украине», «следом за мигрантом едут его родственники, друзья, знакомые – страна теряет своих граждан» и т.д. В целом отметим такие моменты: потеря квалифицированной рабочей силы, неблагоприятная демографическая ситуация из-за выезда молодежи, разрушение семьи, возникновение проблем, связанных с воспитанием семей трудовых мигрантов, изменение системы ценностей.

В то же время, более половины потенциальных мигрантов (53,8%) считают, что трудовая миграция в целом для страны ничего не меняет, т.е. эта группа респондентов подчеркивает право каждого человека устраивать свою судьбу там, где он пожелает.

Проанализируем, на что могут рассчитывать, что ожидают потенциальные трудовые мигранты от работы за границей (см. табл. 4).

Таблица 4

Распределение оценок респондентов относительно работы за границей (в %)

(n = 243)

Работа за границей по сравнению с работой в Украине:	%
А) дает возможность больше зарабатывать	76,4%
Б) дает возможность повысить свой социальный статус	10,4%
В) дает возможность быть уважаемым человеком	4,7%
Г) дает возможность получить новый опыт	21,7%
Д) разрушает семьи трудовых мигрантов	23,7%
Е) унижает человеческое достоинство	22,6%
Ж) приводит к потере квалификации	19,8%

Примечание: респонденты могли выбрать несколько вариантов ответов

Полученные нами данные подтверждают, что за счет более высокой оплаты труда по сравнению с зарплатой в Украине, потенциальные мигранты надеются решить все свои проблемы – большинство опрошенных (76,4%) считает, что за границей можно заработать больше. Все другие позитивные моменты трудоустройства за границей оцениваются достаточно сдержанно – каждый пятый респондент указывает на возможность получения нового опыта (21,7%), только каждый десятый – на повышение социального статуса (10,4%), незначительная часть респондентов (4,7%) считает, что работа за границей дает шанс стать уважаемым человеком. Можно резюмировать, что работа за границей для значительной части украинцев, даже среди тех, кто осознанно принимает такое решение, является вынужденной мерой и имеет целью только заработок, т.е. удовлетворение базовых потребностей.

Часть респондентов указывает на негативные последствия трудовой эмиграции для страны и для человека: 23,7% обращают внимание на проблемы семьи из-за длительного отсутствия одного (или больше) членов семьи – «разрушает семьи»; 19,8% отмечает снижение квалификации в профессиональной сфере из-за того, что вынуждены соглашаться на любую работу, в том числе, низкоквалифицированную, не требующую специальной профессиональной подготовки.

Потенциальные мигранты, кроме официальной информации об условиях труда, быта, уровне оплаты, оформлении документов, еще имеют возможность составить представление о ситуации, связанной с работой за пределами страны, из неофициальных источников – опыт родственников, друзей, знакомых. Большинство респондентов ответили, что у них есть родственники или знакомые, которые сейчас работают за границей (59,5%) или работали раньше (15,1%), т.е. в целом 74,6%. Как правило, наличие родных или друзей, имеющих опыт работы за границей, облегчает принятие решения о миграции, поскольку можно получить информационную и психологическую поддержку, помощь в первый период пребывания в других социальных и культурных условиях, в том числе в общении и установлении контактов с работодателями и местными жителями.

Наиболее важным в работе более 80% опрошенных считают уровень заработной платы, все другие моменты – содержание работы, уважение окружающих, престижность работы, возможность повышать квалификацию – выбираются только третьей частью испытуемых, что дает основания для вывода о неактуальности потребностей более высокого уровня, связанных с профессиональной самореализацией.

С целью определения психологических особенностей профессиональной и личностной идентичности была использована методика МИПИ (Л.Б. Шнейдер) [14]. Мы исходим из таких предположений:

– потенциальным мигрантам в большей степени характерен «кризис» идентичности, т.е. человек активно пытается его преодолеть и ищет разные варианты, пути и способы;

– те респонденты, которые еще не работали, а уже находятся в статусе «безработный» и интересуются возможностями трудоустройства за границей, имеют преимущественно «диффузную идентичность» с неопределенными профессиональными и жизненными целями, с отсутствием четкого видения близких и отдаленных перспектив в профессиональной сфере;

– респондентам, имеющим высокий уровень образования, большой стаж работы, высокую должность на последнем рабочем месте, свойственен или «кризис идентичности», или идентичность приближается к уровню зрелой позитивной. Полученные нами результаты представлены в таблице 5.

Таблица 5

Распределение типов идентичности в выборке потенциальных мигрантов
(n = 243)

Виды идентичности	Типы идентичности				
	Достигнутая зрелая	Кризис (мораторий)	Преждевременная	Диффузная	Псевдо идентичность
Личностная идентичность	16,1%	42,8%	9,1%	24,6%	7,4%
Профессиональная идентичность	18,1%	37,9%	5,3%	27,6%	11,1%

Распределение типов по личностной и профессиональной идентичности почти полностью совпадает (процентное соотношение), кроме этого, нами получен позитивный статистически значимый коэффициент корреляции между двумя показателями ($r = 0,68$; $p \leq 0,01$), т.е. у испытуемых выборки потенциальных мигрантов уровень проявления личностной идентичности и профессиональной идентичности находятся в пределах одного типа.

Полученные данные подтвердили предположение о том, что большинство испытуемых характеризуется таким типом идентичности как «мораторий», что свидетельствует о наличии кризиса идентичности и связанного с ним активного поиска выхода из этого состояния: по показателю «личностная идентичность» – 42,8% респондентов выборки; по показателю «профессиональная идентичность» – 37,9%. Человек осознает и чувствует неудовлетворенность своей профессиональной позицией и пытается предпринять какие-то реальные шаги для преодоления такого негативного эмоционального состояния. На втором месте по частоте представленности – тип «диффузной идентичности», около четверти опрошенных нами респондентов можно отнести к этому типу: «личностная идентичность» – 25,6%; «профессиональная идентичность» – 27,6%. Эта группа потенциальных мигрантов не осознает целостности и интегрированности своей жизни, сложно определяет свои жизненные цели и ценности, к чему сейчас стоит стремиться, чего желать, что является эталоном поведения и деятельности, на что можно надеяться и чего ожидать в будущем.

Мы пытались выяснить наличие зависимости между возрастом испытуемых, а соответственно, и стажем их работы, и наличием типа диффузной идентичности, но статистически значимых отличий не выявлено – почти одинаково количество людей,

характеризующихся диффузной идентичностью в возрасте 20-29 лет и в возрастной группе 40-49 лет. Такие результаты позволяют предположить, что для молодых потенциальных мигрантов идентичность, в частности, идентичность в профессиональной сфере, еще не сформирована – профессия выбрана случайно, в настоящее время не работает, по своей специальности работать не хочет, жизненный вектор не имеет четкой определенности и перспективы. Для более старшей группы потенциальных мигрантов – вероятно, следствие неудачного профессионального опыта, когда полученная специальность не дает ни материальной поддержки, ни возможности удовлетворять потребности, поэтому человек испытывает потерю жизненных целей и стремится найти какие-то внешние образцы, стандарты и ориентиры поведения для сохранения стабильности.

Тип «зрелая позитивная профессиональная идентичность» характеризует только 18,1% всей выборки испытуемых, преимущественно этот тип свойственен респондентам средней возрастной группы от 30 до 49 лет ($\varphi_{\text{эмп.}} = 4,46$; $p \leq 0,01$), , которые на момент опроса имели постоянную работу и работали по специальности ($\varphi_{\text{эмп.}} = 1,97$; $p \leq 0,05$) (см. табл. 6).

Таблица 6

Различия по выраженности «зрелой позитивной идентичности» у респондентов разных групп (по методике Л.Б. Шнейдер)

Параметры сравнения	Группы для сравнения		Критерий Фишера
Зрелая позитивная профессиональная идентичность	20-29 лет (n = 102)	40-49 лет (n = 118)	4,46 ($p \leq 0,01$)
	7,8%	30,4%	
	Респонденты, которые работали по специальности (n = 71)	Респонденты, которые работали не по специальности (n = 147)	1,97 ($p \leq 0,05$)
	28,1%	16,3%	

Незначительное число респондентов (11,1%) характеризуется таким видом идентичности в профессиональной сфере, как «псевдоидентичность». По нашим данным, тип «псевдоидентичности», т.е. гипертрофированное подчеркивание своего социального положения, социальной роли, кажущегося личностного и профессионального благополучия, свойственный респондентам, которые в настоящее время не работают, зарегистрированы в центре занятости как безработные, однако на своем последнем рабочем месте занимали достаточно высокую должность, например, ведущий специалист, менеджер какого-то отдела и т.д.

Результаты, подтверждающие взаимосвязь актуальности и значимости профессиональной сферы в жизни человека и уровня зрелости профессиональной идентичности, получены с помощью корреляционного анализа (см. табл. 7).

Показатель «актуальности профессиональной принадлежности» получен как ранг профессиональных категорий по методике «Кто Я?» Куна-Макпартленда от 1 до 10, использована «зеркальная шкала», т.е. чем более актуальной для респондента является профессиональная принадлежность, тем больше полученный ранг. Количественный показатель «профессиональной идентичности» взят по методике МИПИ Л.Б. Шнейдер. Эмпирическим критерием значимости профессиональной сферы в жизни человека

является оценка по шкале «Насколько значима в Вашей жизни работа (профессиональная сфера)?» (оцените по 7-балльной шкале).

Таблица 7

Корреляционные связи профессиональной идентичности и актуальности / значимости профессиональной принадлежности (n = 243)

Показатели	Актуальность профессиональной принадлежности	Значимость профессиональной сферы в жизни человека
Профессиональная идентичность	0,38**	0,47**

** - уровень статистической достоверности $p < 0,01$.

Данные таблицы показывают статистически значимую взаимосвязь между показателями «профессиональная идентичность» и «актуальность профессиональной принадлежности» ($r_s = 0.38$; $p \leq 0.01$); «профессиональная идентичность» и «значимость профессиональной сферы в жизни» ($r_s = 0.47$; $p \leq 0.01$). С нашей точки зрения, актуальность и значимость профессиональной сферы детерминируют становление зрелой позитивной профессиональной идентичности.

Выводы:

1. Миграционная готовность как сложное интегративное образование представляет собой установку на изменение места проживания и трудоустройства и детерминируется кризисом идентичности в профессиональной сфере. Миграционную готовность вызывает ситуация блокирования базовых потребностей и неспособность найти ресурсы для их полного удовлетворения в своей стране.

2. В структуре миграционной готовности можно выделить основные компоненты – когнитивный (наличие информации, знания о реальной ситуации с трудоустройством в своей стране и об условиях труда и его оплаты за границей), при этом чем больше уровень расхождения между реальным и желаемым, тем вероятнее возникновение миграционных установок; эмоционально-оценочный (более позитивная оценка работы за границей, прежде всего, с точки зрения оплаты; возникновение внутренних побуждений к поиску дополнительной информации о возможностях и организации выезда); поведенческий (реальные действия, направленные на реализацию намерений относительно трудоустройства за границей – получение консультации, оформление документов для выезда и т.д.).

3. Потенциальные мигранты, которые ориентируются на выезд за границу с целью трудоустройства, характеризуются наличием кризиса профессиональной идентичности, что побуждает к активным действиям по его преодолению. Также можно отметить наличие диффузной идентичности в профессиональной сфере, неопределенность, нечеткость жизненной позиции и профессиональных перспектив, в таком случае доминирующим фактором в принятии решения о миграции являются референтные группы личности и социальные взаимосвязи.

4. Работа за границей, по мнению большинства респондентов, дает возможность получать более высокую оплату за свою работу, все другие возможные следствия трудовой миграции оцениваются сдержанно – респонденты отмечают выезд высококвалифицированных специалистов из страны, разрушение семьи. Таким образом, ситуация трудоустройства за границей воспринимается преимущественно как вынужденная и вызывается блокированием базовых потребностей.

Литература:

1. Титаренко Т. М. Испытание кризисом. Одиссея преодоления / Т. М. Титаренко. – К. : Людопринт Україна, 2009. – 277 с.
2. Акопов С. В. Идентичности в эпоху глобальных миграций : Научное издание / С. В. Акопов, М. С. Розанова. – СПб. : Издательство ДЕАН, 2010. – 272 с.
3. Abes E. S. Reconceptualizing the model of multiple dimensions of identity : the role of meaning-making capacity in the construction of multiple identities / E.S. Abes, S.R. Jones, M.K. McEwen // *Journal of College Student Development*. – 2007. – № 48. – P. 1-22.
4. Бурлачук Л.Ф. Психология жизненных ситуаций / Л.Ф. Бурлачук, Н. Б. Михайлова // *Психологический журнал*. – 2002. – Т.23. – №1. – С. 5–17.
5. Василюк Ф. Е. Методологический анализ в психологии / Ф. Е. Василюк. – М. : МГППУ; Смысл, 2003. – 240 с.
6. Горностай П. П. Личность и роль. Ролевой подход к социальной психологии личности / П. П. Горностай. – К. : Интерпресс ЛТД, 2007. – 312 с
7. Життєві домагання особистості : Монографія / [за ред. Т. М. Титаренко]. – Київ : Педагогічна думка, 2007. – 455 с.
8. Попович І. С. Мотиваційний компонент соціально-психологічних очікувань / І. С. Попович // *Проблеми загальної та педагогічної психології*: [зб. наук. праць Ін-т. психол. ім. Г. С. Костюка АПН України. – 2011. – Т. XIII, Ч. 4. – С. 290-297.
9. Блинова О.Є. Соціально-психологічна адаптація вимушених мігрантів: підходи і проблеми вивчення феномена акультурації / О.Є. Блинова // *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки*. – 2016. – Вип. 3(1). – С.111-117.
10. Blynova, O. Ye, Popovych, I. S., Bokshan, H. I., Tsilmak, O. M., & Zavatska, N. Ye. Social and Psychological Factors of Migration Readiness of Ukrainian Students // *Revista ESPACIOS*. – 2019. – Vol. 40. (№ 36). – Page 4.
<http://www.revistaespacios.com/a19v40n36/19403604.html>
11. Ишмухаметов Р. Р. Депривация потребности в самореализации как фактор миграционной готовности личности : дисс. ...кандидата психол. наук: 19.00.01. / Ишмухаметов Руслан Радифович. – Чита, 2004. – 178 с.
12. Ермолаева Е. П. Оценка реализации профессионала в системе «человек – профессия – общество» / Е. П. Ермолаева. – М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2011. – 176 с.
13. Goltz H.H., Smith M. L. Forming and Developing Your Professional Identity Easy as Pi. *Health Promotion Practice*. 2014. July 11. № 15(6). P. 785-789. DOI :10.1177/1524839914541279.
14. Иванова Н. Л. Профессиональная идентичность в современных исследованиях / Н. Л. Иванова // *Вопросы психологии*. – 2008. – № 1. – С. 89–101.
15. Шнейдер Л. Б. Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: теория и методы диагностики / Л. Б. Шнейдер. – М. : Московский психолого-социальный институт, 2007. – 128 с.