

Блинова, О. Є. Мотивація міграційної поведінки осіб, які планують працевлаштування за кордоном [Текст] / О. Є. Блинова // Проблеми політичної психології та її роль у становленні громадянина української держави : зб. наук. праць / Асоціація політичних психологів України, Інститут соціальної та політичної психології НАПН України; за заг. ред. М. М. Слюсаревського ; упоряд. Л. А. Найдьонова, Л. Г. Чорна – Київ : Золоті ворота, 2012. – Вип.13. – С. 129-137.

МОТИВАЦІЯ МІГРАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ ОСІБ, ЯКІ ПЛАНУЮТЬ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЗА КОРДОНОМ

О.Є. Блинова, м. Херсон

Розглянуто мотивацію міграційної поведінки осіб, які планують працевлаштування за межами країни. Визначено поняття та надано структуру міграційної готовності. Міграцію визначено через прагнення до задоволення потреб, як прояв соціальної мобільності людини, пов'язаної з самореалізацією особистості. Представлено результати емпіричного дослідження особливостей професійної самореалізації потенційних трудових мігрантів України.

Ключові слова: міграційна поведінка, міграційна готовність, професійна самореалізація

В статье рассматривается мотивация миграционного поведения людей, планирующих трудоустройство за пределами страны. Определено понятие и представлена структура миграционной готовности. Миграция определяется через стремление к удовлетворению потребностей, как проявление социальной мобильности человека, связанной с самореализацией личности. Представлены результаты эмпирического исследования особенностей профессиональной самореализации трудовых мигрантов Украины.

Ключевые слова: миграционное поведение, миграционная готовность, профессиональная самореализация.

The motivation of migrational behavior of people planning employment abroad is considered in the article. The notion of migrational readiness determined, its structure is described. Migration is determined through desire to satisfy the needs, as

a display of social mobility connected with person's self-realization. The results of empirical investigations of Ukrainian labour migrants' professional self-realization peculiarities are presented.

Key words: migration behavior, migration readiness, professional self-realization.

Вивчення властивостей і особливостей міграції як суспільного явища зараз набуває особливої актуальності у зв'язку з утворенням нових держав з певними межами і кордонами, а міграція за своєю суттю заперечує будь-які межі і кордони, що позначається на долі людей.

Міграція – це полімотивоване суспільне явище, яке викликається прагненням до задоволення потреб, є можливим завдяки мобільності людини, та реалізується як у фізичному, так і у віртуальному просторі [1, с.3]. При наявності незадоволених потреб індивід стає більш мобільним: енергію для переміщення надає збудження будь-якої базової потреби. Наприклад, статеві потреби: секс-туризм, поїздки у пошуках шлюбного партнера; потреби самозбереження: біженство із «гарячих точок» планети; потреби у матеріальному благополуччі: міграція у більш заможні місця; потреба у новій інформації: подорожування і туризм. Тобто в основі міграції завжди лежить незадоволеність людини своїм місцем та (або) своїм становищем.

Загалом до основних причин міграційних процесів належать: політичні переслідування, дискримінація (расова, етнічна, релігійна); стихійні лиха; реформи в державі; причини інтелектуального характеру; причини культурного характеру; причини економічного характеру. Можна стверджувати, що причини сучасної трудової еміграції українців перебувають суто в економічній площині та мають на меті насамперед покращення добробуту [2]. До економічних причин належать переміщення, що здійснюються внаслідок погіршення умов життя та праці, які призводять до бідності та злиденності трудящих мас, а також спричиняють масове розшарування в суспільстві, що

створює підґрунтя для поляризації та протистояння, конфліктів та суперечностей [3].

Мотивація міграційної поведінки полягає у формуванні в людини внутрішньо спонукальних сил для прийняття рішення щодо міграції та здійснення міграції шляхом впливу на неї потреби, інтересу, бажання, прагнення, ціннісних ідеалів і мотивів з метою досягнення очікуваної реалізації міграційної поведінки. Вивчення соціальної мотивації міграції потребує дослідження мотивів, якими керуються різні групи населення, приймаючи рішення про переїзд. Психологічний стан готовності людини до переселення, до переміщення (її установки, наміри) також називають потенційною міграцією.

У нашому дослідженні з'ясовуються психологічні аспекти і психологічний зміст міграційної поведінки від «відчуття неясної туманної незадоволеності власним життям, оточенням, світом, який людина собі побудувала; прагнення щось міняти, покращувати, прискорювати, приймати якійсь кардинальні рішення» (Т.М. Титаренко) [4, с.26], до здійснення міграційного переміщення. Міграційна готовність – це психологічне новоутворення, що відноситься до проявів самоорганізації людини, яке у змістовному плані представляє собою установку на добровільну зміну місця проживання або працевлаштування.

Міграційна готовність має системну детермінацію:

– запускаюча детермінація, яка полягає у несприятливих умовах життя людини (виникнення міграційної готовності обумовлено особливими сенсовими утвореннями, що знецінюють колишні та породжують налаштованість на нові види діяльності);

– власне причинна детермінація виникнення міграційної готовності особистості виявляється у спонуканнях, які обумовлюються розбіжністю між потребою людини у самореалізації і усвідомленням обмеженості можливостей її задоволення там, де вона живе [5]. Таким чином, зовнішні несприятливі

умови життя, що перешкоджають самореалізації, тільки запускають процес формування міграційної готовності, але справжньою причиною її виникнення є криза ідентичності, внутрішній конфлікт як усвідомлення суперечностей між власними потребами і можливостями.

– обумовлююча детермінація (позаситуативні умови, об'єктивні і суб'єктивні, які необхідні для виникнення міграційної поведінки) – визначається диспозиційними моментами (особистісними установками, схильністю до певних загальних способів реагування на життєві труднощі). Мова йде про те, що шляхи розв'язання внутрішньоособистісного конфлікту залежать від індивідуальних особистісних особливостей, системи життєвих цінностей та смислів особистості.

Міграційна готовність є складним інтегральним утворенням, в якому можна виокремити два основних структурних блоки:

1) загальний – особистісна налаштованість на зміну регіону проживання. Містить у собі наступні когнітивні та емоційні компоненти: усвідомлення конфлікту між вираженою або сильною потребою в самореалізації і недостатніми можливостями для цього в даному регіоні, незадоволеність умовами життя, негативний образ місця проживання та, навпаки, привабливий образ того місця, в яке людина прагне потрапити, уявлення про кращі можливості для самореалізації там.

До першого блоку також належить мотиваційний компонент: від виникнення перших думок про бажання і можливість міграції до чітко визначеного наміру поїхати. У поняттях концепції установки О.Г. Асмолова цей блок можна назвати смисловим рівнем міграційної готовності [6]. Вважаємо, що цей рівень одночасно позначає перший етап міграційної поведінки – міграційну рухливість, що відображає міграційні установки.

2) блок підготовки до практичної реалізації міграційної активності. Також містить у собі когнітивно-емоційний компонент, але він «наповнений» іншим змістом: людина точно знає конкретне місце, куди вона їде, знає засоби

реалізації намірів (фінансове забезпечення переїзду і проживання на новому місці, джерела соціальної допомоги і т. ін.), має достатньо енергії та ентузіазму. У поняттях концепції установки О.Г. Асмолова цей блок можна назвати цільовим рівнем міграційної готовності [6]. Цей рівень безпосередньо забезпечує етап підготовки до здійснення міграції або потенційну міграцію.

На сучасному етапі розвитку української держави актуальним є вивчення причин і мотивів масштабного виїзду громадян країни за кордон з метою пошуку місця працевлаштування та заробітку, тобто трудової міграції. Вважаємо, що усвідомлення обмеженості можливостей для професійної самореалізації у своїй країні, є причиною виникнення міграційної готовності.

Метою є з'ясування мотивації міграційної поведінки осіб, які планують працевлаштування за межами країни.

Для вивчення стану міграційної готовності осіб, що звернулися за консультацією щодо можливостей працевлаштування за кордоном або вже оформлюють документи для виїзду (потенційні мігранти на різних «стадіях» міграційної готовності) нами було розроблено анкету, яка передбачає, зокрема, визначення рівня задоволеності соціальною та економічною ситуацією в Україні, можливостями своєї професійної самореалізації.

Ми виходимо із припущення, що криза ідентичності особистості в основних сферах її життєдіяльності детермінує виникнення і формування міграційної готовності, як спроби розв'язання суперечності між прагненням особистості до самореалізації та нездатністю знайти можливості самореалізації у своїй країні, тобто відсутністю бачення ресурсів для задоволення базових потреб, пов'язаних із самоактуалізацією особистості.

Опитування потенційних мігрантів було спрямоване на з'ясування усвідомленості вибору професійного шляху та задоволеності теперішнім професійним становищем (зарплатою, посадою, місцем роботи), виявлення бажаних перспектив на майбутнє. Всього було опитано 243 особи. В опитуванні взяли участь особи, що перебувають на обліку в Херсонському обласному

центрі зайнятості населення та зверталися за консультацією з приводу можливостей виїзду за кордон з метою працевлаштування (159 осіб), особи, що зверталися до офіційних установ та агенцій, суб'єктів господарської діяльності, які мають ліцензію Міністерства соціальної політики для провадження діяльності щодо пошуку трудових вакансій та працевлаштування громадян України за кордоном (84 особи).

Окремий тематичний блок анкети стосувався питань професійної самореалізації, а саме: міри усвідомленості вибору професії, задоволеності цим вибором, заробітної плати респондентів. Також ми намагалися визначити умовну відстань між посадою, яку обіймає респондент і посадою, яку він хотів би обіймати; сферою діяльності, в якій людина працює зараз та сферою діяльності, в якій вона хотіла б працювати; заробітною платою, яку респондент отримував на останньому місці роботи та рівнем заробітної плати, яку респондент вважає для себе достатньою, щоб забезпечити найнеобхіднішим себе і свою сім'ю. Можна припустити, якщо людина свою професію обрала самостійно – «цілком усвідомлено, це була моя давня мрія», повністю задоволена цим вибором, працює у тій сфері діяльності та на тій посаді, яку вважає для себе гідною; у людини визначені перспективи професійного зростання, її цілком влаштовує заробітна плата, то можна говорити про професійну ідентичність, що відбулася (досягнена зріла ідентичність). І навпаки – якщо вибір професії був випадковим або вимушеним, ця професія не задовольняє потреби людини у самореалізації, людина відчуває, що хотіла б працювати в іншій сфері діяльності, її не влаштовує зарплата, то це є свідченням або дифузної ідентичності (у випадку, коли рівень незадоволеності високий, але рівень активних дій, що спрямовані на зміну ситуації, досить низький – людина перебуває у стані розгубленості), або кризи ідентичності, якщо людина усвідомлює причину незадоволеності та активно шукає шляхи виходу. Крім того, респондентам було запропоновано за 7-бальною шкалою визначити, наскільки важливою є робота (професійна сфера) у житті (від 7 балів

– «дуже важлива» до 1 балу – «зовсім не важлива») та що саме у професійній діяльності для респондента є найбільш важливим.

Спочатку ми намагалися з'ясувати, яку останню посаду займали потенційні мігранти та співвіднести цей вид діяльності з їхньою освітою за дипломом (свідоцтвом). Ми припускаємо, що якщо людина обирає професію усвідомлено та задоволена таким вибором, то з більшою ймовірністю можна очікувати збігу спеціальності і кваліфікації, яку людина здобула у навчальному закладі, та реальної сфери діяльності та посади, на якій вона працює. Слід зазначити, що серед тих, хто перебуває на обліку в Херсонському обласному центрі зайнятості населення як безробітні, 19 осіб ще ніде не працювали, це наймолодша група опитаних (20-24 роки), та ще 6 молодих людей, які зовсім не мають стажу роботи, зверталися до агенцій з працевлаштування з приводу пошуку роботи за кордоном – це загалом становить 10,3% від всієї вибірки респондентів. В цій групі більше половини (52,6%) мають повну вищу освіту та ще 15,8% – базову вищу освіту, кожен третій досліджуваний має професійно-технічну освіту (31,6%). Ми бачимо, що молоді люди, які тільки-но закінчили вищі навчальні заклади та одержали спеціальність, тобто це висококваліфіковані фахівці, навіть не роблять спробу знайти роботу в Україні – це інженери, економісти, юристи, екологи, дизайнери, бухгалтери тощо.

Найбільш чисельна група опитаних нами респондентів працювали на підприємствах державної форми власності – 42,0%, 17,5% мали роботу на приватних підприємствах, 9,8% – освіта, 6,4% – сільськогосподарські підприємства, 8,7% працювали на морських або річкових суднах. У сумі це складає 84,4% від усіх респондентів. Індивідуальною трудовою діяльністю (мали власну справу) займалися 5,3% опитаних.

Зіставлення здобутої професії та сфери діяльності і посади, яку обіймає респондент, показує, що тільки трохи менше третини опитаних (28,3%) працює у тій галузі, яка відповідає напрямку професійної підготовки та рівню його кваліфікації за дипломом, ще у п'ятій частини опитаних нами потенційних

мігрантів (19,6%) спостерігається частковий збіг – або галузі діяльності, або рівня посади, решта 41,8% респондентів знайшли своє місце роботи під впливом випадкових чинників. Наприклад, людина за освітою «психолог» працює на посаді «продавець-консультант»; «вчитель біології» займає посаду «старший касир»; за освітою «перукар» чомусь поповнює мобільні рахунки; «ткач», «електрик», «штукатур» працюють охоронниками у приватних фірмах; люди з різними спеціальностями займають посади «мерчендайзер», «менеджер торгового залу», що нібито ззовні престижно виглядає, але реально це людина, яка у супермаркетах розкладає товар по полицях, тощо.

Ступінь усвідомленості професійного вибору респондентів визначалась на основі їх відповіді на питання «Наскільки усвідомлено і самостійно Ви обрали свою професію?». Отримані нами результати свідчать про те, що тільки третина респондентів (33,3%) в момент вибору професії та свого майбутнього життєвого шляху діяли самостійно, повністю розуміли та усвідомлювали, яку спеціальність вони обирають, у чому полягає її зміст, які можливості вона надає для подальшого працевлаштування, на який заробіток можна розраховувати тощо. Цілком випадково обрав сферу своєї професійної діяльності кожний десятий респондент, що становить 11,2%. Більше половини респондентів (55,5%) займає у цьому питанні пасивну екстернальну позицію, вважаючи, що соціально-економічні умови обмежують вільний вибір подальшого життєвого шляху. Можна припустити, що і відповідальність за успішність своєї професійної самореалізації людина «перекладає» на соціум.

Серед підгрупи тих, хто «цілком самостійно та усвідомлено обрав свою професію» 76,4% працюють за фахом, у підгрупі людей, які вважають, що їх вибір був вимушеним, обумовленим зовнішніми чинниками, вони не мали можливості повністю регулювати цей процес, тільки у 36,4% респондентів освіта за дипломом реалізується у праці. Відмінності підтверджено статистично за критерієм Фішера ($F_{\text{емп.}} = 2,89$; $p \leq 0,01$). Це доводить, що визначеність професійного шляху призводить до формування більш зрілої професійної

ідентичності: чіткого усвідомлення професійних цілей та способів їх досягнення (когнітивний компонент), отримання задоволеності від обраного виду діяльності (емоційний компонент), реалізації цілей у конкретній праці (поведінковий компонент), визначення вектору та перспектив професійної самореалізації.

Відповіді респондентів на відкрите питання: «Уявіть, що Ви можете вільно обирати місце роботи і спеціальність. Де і ким Ви хотіли б працювати?» виявили, що у значної частини потенційних мігрантів спостерігається розбіжність між обраною професією, що відображає кваліфікація за дипломом, реальною сферою діяльності і видом роботи, яку виконує людина, та бажаною спеціальністю та сферою праці (у 36,4% респондентів не збігаються всі три позиції). Ще у чверті опитаних можна бачити збіг професії, отриманої у навчальному закладі (кваліфікація за дипломом), та бажаної спеціальності та виду праці, проте реальна робота або зовсім відсутня, або знайдена випадково і не збігається ані з кваліфікацією, ані з тим, що людина бажає. Мабуть, цей факт можна вважати свідченням кризи професійної ідентичності – людина чітко не визначається в своєму професійному житті, не має сформованих цілей та перспектив, при цьому рівень важливості роботи (професійної сфери) для опитаних залишається досить високим – за 7-бальною шкалою середня оцінка по всій вибірці потенційних мігрантів складає 6,1 бали. Проаналізуємо, що саме респонденти вважають найбільш важливим у роботі (ми маємо на увазі професійну сферу діяльності респондентів).

Результати можна співвіднести з ієрархією базових потреб за А. Маслоу: на першому місці за рівнем актуальності, значущості, напруженості для потенційних мігрантів (людей, що залишились без роботи, та клієнтів агенцій з працевлаштування за кордоном) перебуває необхідність задоволення базових природних потреб – переважна більшість респондентів (84,9%) цінують у роботі заробітну плату та рівень доходу (деякі опитані навіть дописували «якщо будуть гроші, то буде і все інше»). На другому місці можна відзначити

значущість задоволення потреб у безпеці, тобто стабільності, сталості, впевненості тощо – 63,4% обрали варіант відповіді «стабільність роботи і оплати праці». «Зміст роботи» та «престижність роботи», що у сукупності відбивають соціальні афіліативні потреби особистості, обирають від чверті до третини опитаних (38,7% та 22,6% відповідно). На четвертому рівні ієрархії потреб перебувають потреби у повазі – варіант відповіді «повага оточуючих» виявився значущим тільки для 33% респондентів, і нарешті, потреба у самоактуалізації (варіант відповіді «можливість постійно підвищувати кваліфікацію») є важливою для 30,2% опитаних. Таким чином, отримані нами результати майже повністю вкладаються у класичну схему ієрархії потреб особистості у гуманістичній психології та доводять те, що переважна більшість потенційних мігрантів зупиняється у процесі самореалізації (як самоздійснення особистості) на першому базовому рівні, навіть задоволення потреби у безпеці і стабільності може бути відкладено; що стосується інших потреб, то важливими і актуальними вони виявилися тільки приблизно для третини респондентів. Тобто для майже двох третин потенційних мігрантів зміст роботи, повага оточуючих, можливість підвищення кваліфікації є другорядними поняттями в оцінці праці.

Підтвердження таких висновків ми бачимо на основі аналізу відповідей на відкрите питання: «Чого, на Вашу думку Вам не вистачає, щоб почувати себе успішною людиною?». Відповіді структувалися на 3 умовних категорії:

1. «стабільність і порядок в країні» («стабільності у всіх сферах життя», «стабільної роботи та стабільної оплати») – 16,4%;

2. «робота та заробіток» («гідної роботи», «гарної роботи з перспективами», «можливості працювати», «достойної та високооплачуваної роботи», «стабільної роботи та грошей», «достатку в сім'ї», «грошей» тощо) – 83,1%;

3. «впевненість у собі» («віри у власні сили», «впевненості у завтрашньому дні») – 8,7%.

Ці дані показують «блокованість» базових первинних потреб досліджуваних, переважна більшість дотримується думки, якщо будуть робота та гроші, то всі інші проблеми вирішуються майже автоматично, незначна кількість респондентів (16,4%) звертає увагу на стабільність в країні, що є відображенням напруженої потреби у безпеці, та зовсім мала частина опитаних (8,7%) вказують суто психологічні чинники, які заважають почуватися «успішною людиною».

Підсумовуючи результати емпіричного дослідження професійної сфери потенційних мігрантів, ми можемо дійти наступних **висновків**:

Серед тих, хто планує працевлаштування за кордоном, переважають люди з вищою та професійно-технічною освітою, що призводить до втрати державою висококваліфікованих фахівців.

Половину потенційних мігрантів складають ті, хто має сім'ю (одружені та мають дітей), це викликає порушення нормального функціонування повноцінної сім'ї, що в свою чергу відбивається на вихованні дітей.

У вибірці потенційних мігрантів можна констатувати наявність кризи професійної ідентичності, що виявляється у наступних показниках: більше ніж половина опитаних вважає, що їх вибір професії був випадковим, соціально-економічна ситуація та об'єктивні обставини повністю обумовили їх вибір, не залишаючи місця власної активності; спостерігається розбіжність між обраною професією (за дипломом або свідоцтвом), реальною сферою діяльності респондента та бажаною сферою діяльності і посадою (у 36,4% не збігаються всі три позиції); найбільш важливим у роботі більше 80% опитаних вважають рівень зарплати, інші моменти – зміст роботи, повага оточуючих, престижність роботи, можливість підвищувати кваліфікацію – обираються тільки третьою досліджуваних, що надає підстави для висновку, що у потенційних мігрантів суттєво блоковані потреби найнижчого базового рівня, тому потреби більш високих рівнів, пов'язаних з професійною самореалізацією, залишаються не актуалізованими.

Література

1. Бондырева С. К. Миграция (сущность и явление) / С. К. Бондырева, Д. В. Колесов. – 2-е изд. стер. – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2007. – 296 с. – (Серия «Библиотека психолога»).
2. Блинова О. Є. Трудова міграція населення України у соціально-психологічному вимірі [Монографія] / О. Є. Блинова. – Херсон : РІПО, 2011. – 486 с.
3. Зовнішні трудові міграції населення України / НАН України; Рада по вивченню продуктивних сил України ; [Е. М. Лібанова (ред.), О. В. Позняк (ред.)]. – К. : РВПС НАН України, 2002. – 206 с. – Бібліогр.: с. 179–180.
4. Життєві домагання особистості : Монографія / [за ред Т. М. Титаренко]. – Київ : Педагогічна думка, 2007. – 455 с.
5. 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.
6. Асмолов А. Г. Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека / А. Г. Асмолов. – М. : Смысл, 2007. – 528 с.