

МОТИВАЦІЯ МІГРАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ ОСІБ, ЯКІ ПЛАНУЮТЬ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЗА КОРДОНОМ

О. Є. Блинова, м. Херсон

Розглядається мотивація міграційної поведінки осіб, які планують працевлаштування за межами країни. Розкривається поняття міграційної готовності та описується її структура. Міграцію визначено через прагнення людини до задоволення певних потреб як прояв соціальної мобільності, пов'язаної із самореалізацією особистості. Представлено результати емпіричного дослідження особливостей професійної самореалізації потенційних трудових мігрантів України.

Ключові слова: міграційна поведінка, міграційна готовність, професійна самореалізація.

Проблема. Вивчення властивостей та особливостей міграції як суспільного явища сьогодні 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, власне, позначається на долі людей.

На сучасному етапі розвитку Української держави нагальною потребою стає вивчення причин і мотивів масштабного виїзду громадян країни за кордон з метою пошуку місця працевлаштування та заробітку, тобто трудової міграції. Вважаємо, що причиною виникнення міграційної готовності є усвідомлення ними обмеженості своїх можливостей для професійної самореалізації в Україні.

Мета статті: з'ясувати мотивацію міграційної поведінки осіб, які планують працевлаштування за межами країни.

Міграція – це полімотивоване суспільне явище, що породжується прагненням людини до задоволення певних потреб, є можливим завдяки її мобільності та реалізується як у фізичному, так і у віртуальному просторі [1, с. 3]. За наявності незадоволених потреб індивід стає більш мобільним: енергію для переміщення надає збудження будь-якої базової потреби. Назвемо в переліку таких потреб, наприклад, статей потреби: секс-туризм, поїздки в пошуках шлюбноного партнера; потреби самозбереження: біженство з “гарячих точок” планети; потреби в матеріальному добробуті: міграція в більш заможні країни; потреба в новій інформації: подорожування і туризм. Тобто в основі міграції завжди лежить незадоволеність людини місцем свого проживання і (або) своїм становищем.

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. Що ж до наших співвітчизників, то причини сучасної трудової еміграції українців перебувають в суто економічній площині і мають на меті насамперед покращення добробуту [2]. З-поміж економічних причин можна виділити погіршення умов життя та праці, що призводить до бідності та злиденності населення, а також спричинює масове розшарування в суспільстві; це створює підґрунтя для поляризації і протистояння, конфліктів та суперечностей [3].

Мотивація міграційної поведінки полягає у формуванні в людини внутрішніх спонук для прийняття рішення щодо міграції та здійснення міграції під впливом потреби, інтересу, бажання, прагнення, ціннісних ідеалів і мотивів з метою 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 настановлення, наміри) 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 якісь кардинальні рішення” [4, с. 26] – до здійснення міграційного переміщення. *Міграційна готовність* – це психологічне новоутворення, що належить до проявів самоорганізації людини. У змістовому плані воно являє собою настановлення на добровільну зміну місця проживання або працевлаштування.

Міграційна готовність має системну детермінацію:

- запускова детермінація, пов’язана з несприятливими умовами життя людини (виникнення міграційної готовності зумовлене особливими сенсовими утвореннями, що знецінюють колишні види діяльності та породжують налаштованість на нові);

- власне причинна детермінація виникнення міграційної готовності особистості виявляється у спонуканнях, які зумовлюються розбіжністю між потребою людини в самореалізації і усвідомленням обмеженості можливостей для задоволення цієї потреби 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;

- зумовлююча детермінація (позаситуативні умови, об’єктивні і суб’єктивні, необхідні для виникнення міграційної поведінки) – визначається диспозиційними моментами (особистісними настановленнями, схильністю до певних загальних способів реагування на життєві труднощі). Ідеться 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, у якому можна виокремити два основних структурних блоки.

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

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

міграційної поведінки – міграційну рухливість, що відображає міграційні настановлення.

2. *Блок підготовки до практичної реалізації міграційної активності.* Також містить 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 настановлення О. Г. Асмолова цей блок можна назвати цільовим рівнем міграційної готовності [там само]. Цей рівень безпосередньо забезпечує етап підготовки до здійснення міграції, або потенційної міграції.

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), ми розробили анкету, яка передбачає зокрема визначення рівня задоволеності соціальною та економічною ситуацією в Україні, можливостями своєї професійної самореалізації. Ми виходили з 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 і нездатністю знайти можливості самореалізації у своїй країні, тобто коли людина не бачить належних 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. Усього було опитано 243 респонденти. 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), та 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 на цей час, і сферою діяльності, в якій вона хотіла б працювати; заробітною платою, яку респондент отримував на останньому місці роботи, і заробіт-

ною платою, яку респондент вважає для себе достатньою, щоб забезпечити найнеобхіднішим себе і свою сім'ю. Можна припустити, що якщо людина свою професію обрала самостійно – “цілком усвідомлено, це була моя давня мрія”, повністю задоволена цим вибором, працює в тій сфері діяльності і на тій посаді, яку вважає для себе гідною; якщо в 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 в 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, а рівень активних дій, спрямованих 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) в їхньому житті (від 7 балів – “дуже важлива” – до 1 бала – “зовсім неважлива”) і що саме в професійній діяльності для респондента є найбільш важливим.

Спочатку ми спробували з'ясувати, яку останню посаду займали потенційні мігранти, та співвіднести цей вид діяльності з їхньою освітою за дипломом (свідоцтвом). Припускаємо, що якщо людина обирає професію усвідомлено і задоволена зробленим вибором, то з більшою ймовірністю можна очікувати збігу спеціальності та кваліфікації, які людина здобула в навчальному закладі, і реальної сфери діяльності й 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), і ще 6 молодих людей, які зовсім не мають стажу роботи і зверталися до агенцій з працевлаштування з приводу пошуку роботи за кордоном, – це загалом становить 10,3% від усієї вибірки респондентів. У цій групі більш як половина (52,6%) мають повну вищу освіту і ще 15,8% – базову вищу освіту, кожен третій досліджуваний має професійно-технічну освіту (31,6%). Бачимо, що молоді люди, які тільки-но закінчили вищі навчальні заклади та здобули освіту, спеціальність, тобто перспективні висококваліфіковані фахівці – інженери, економісти, юристи, екологи, дизайнери, бухгалтери тощо – навіть не роблять спробу знайти роботу в Україні.

Найбільш численна група опитаних нами респондентів працювала на підприємствах державної форми власності – 42,0%; 17,5% мали роботу на приватних підприємствах; 9,8% – у сфері освіти; 6,4% – на сільськогосподарських підприємствах; 8,7% працювали на морських або річкових судах. У сумі це становить 84,4% від загальної кількості респондентів.

На індивідуальну трудову діяльність (власну справу) припадала найменша частка (5,3%) опитаних.

Зіставлення здобутої професії і сфери діяльності та посади, яку обіймає респондент, показує, що тільки трохи менше третини опитаних (28,3%) працює в тій галузі, яка відповідає напрямку їхньої професійної підготовки та рівню кваліфікації за дипломом; ще в 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”; “учитель біології” займає посаду “старший касир”; “перукар” за освітою чомусь поповнює мобільні рахунки; “ткач”, “електрик”, “штукатур” працюють охоронниками в приватних фірмах; люди з різними спеціальностями займають посади “мерчендайзер”, “менеджер торгового залу”, що нібито ззовні престижно виглядає, але реально це людина, яка в супермаркетах розкладає товар на полицях, тощо.

Ступінь усвідомленості професійного вибору респондентів визначався на основі їхніх відповідей на запитання “Наскільки усвідомлено і самостійно Ви обрали свою професію?”. Отримані результати свідчать про те, що тільки третина респондентів (33,3%) у момент вибору професії і 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% масиву вибірки. Більш як половина респондентів (55,5%) займають у цьому питанні пасивну екстернальну позицію, вважаючи, що соціально-економічні умови обмежують вільний вибір подальшого життєвого шляху. Можна припустити, що й відповідальність за успішність своєї професійної самореалізації людина “перекладає” на соціум.

У підгрупі тих, хто “цілком самостійно та усвідомлено обрав свою професію”, 76,4% працюють за фахом; у підгрупі людей, які вважають, що їхній вибір був вимушеним, зумовленим зовнішніми чинниками, вони не мали можливості повністю регулювати цей процес, тільки у 36,4% респондентів освіта за дипломом реалізується в праці. Відмінності підтверджено статистично за критерієм Фішера ($\varphi_{\text{емп.}} = 2,89$; $p \leq 0,01$). Це підтверджує, що визначеність професійного шляху веде 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 вектора та перспектив професійної самореалізації.

Аналіз відповідей респондентів на відкрите запитання: “Уявіть, що Ви можете вільно обирати місце роботи і спеціальність. Де і ким Ви хотіли б працювати?” виявив, що у значної частини потенційних мігрантів спостерігається розбіжність між обраною професією, що відображає кваліфікація за дипломом, реальною сферою діяльності та видом роботи, яку виконує людина, і бажаною спеціальністю та сферою праці (у 36,4% респондентів не збігаються всі три позиції). Ще у чверті опитаних можна побачити збіг професії, отриманої в навчальному закладі (кваліфікація за дипломом), і бажаної спеціальності та виду праці, проте реальної роботи наразі або ж зовсім немає, або вона знайдена випадково і не збігається ані з кваліфікацією, ані з тим, чого б людині хотілося. Мабуть, цей факт можна вважати свідченням кризи професійної ідентичності – людина не здатна чітко визначитися у 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 становить 6,1 бала.

Проаналізуємо, що саме респонденти вважають найбільш важливим у роботі (мається на увазі професійна сфера 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 залишилися без роботи, і клієнтів агенцій з працевлаштування за кордоном) стоїть 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 друге місце поставлена значущість задоволення потреб у безпеці, тобто стабільності, сталості, упевненості тощо – 63,4% обрали варіант відповіді “стабільність роботи і оплати праці”. “Зміст роботи” і “престижність роботи”, що в 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 в повазі – варіант відповіді “повага оточуючих” виявився значущим тільки для 33% респондентів; і, нарешті, потреба в самоактуалізації (варіант відповіді “можливість постійно підвищувати кваліфікацію”) є важливою для 30,2% опитаних. Отримані нами результати майже повністю вкладаються в класичну схему ієрархії потреб особистості в гуманістичній психології і підтверджують те, що переважна більшість потенційних мігрантів зупиняється в процесі самореалізації (як самоздійснення особистості) на першому базовому рівні, навіть задоволення потреби в безпеці і стабільності може бути відкладено; що стосується інших потреб, то важливими й актуальними вони виявилися тільки приблизно для третини респондентів. Тобто майже для

двох третин потенційних мігрантів зміст роботи, повага оточення, можливість підвищення кваліфікації є другорядними поняттями в оцінці праці.

Підтверджують такі висновки і результати аналізу відповідей на відкрите запитання: “Чого, на Вашу думку, Вам не вистачає, щоб почуватися успішною людиною?”. Відповіді структувалися на три умовні категорії:

1) “стабільність і порядок у країні” (“стабільності у всіх сферах життя”, “стабільної роботи і стабільної оплати”) – 16,4%;

2) “робота і заробіток” (“гідної роботи”, “гарної роботи з перспективами”, “можливості працювати”, “достойної та високооплачуваної роботи”, “стабільної роботи і грошей”, “достатку в сім’ї”, “грошей” тощо) – 83,1%;

3) “упевненість у собі” (“віри у власні сили”, “упевненості в завтрашньому дні”) – 8,7%.

Отже, спостерігаємо “блокованість” базових первинних потреб досліджуваних. Переважна більшість дотримується думки, що якщо будуть робота і гроші, то всі інші проблеми вирішаться майже автоматично; незначна кількість респондентів (16,4%) звертають увагу на стабільність у країні, що є відображенням напруженої потреби в безпеці; і зовсім мала частина опитаних (8,7%) зазначають власне психологічні чинники, які заважають почуватися “успішною людиною”.

Підсумовуючи результати емпіричного дослідження професійної сфери потенційних мігрантів, ми дійшли таких *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 становлять ті, хто має сім’ю (одружені і народили дітей); це викликає порушення нормального функціонування повноцінної сім’ї, що негативно відбивається на вихованні дітей.

У вибірці потенційних мігрантів можна констатувати наявність кризи професійної ідентичності, що виявляється в таких показниках: більше ніж половина опитаних вважають, що їхній вибір професії був випадковим; соціально-економічна ситуація та об’єктивні обставини повністю зумовили їхній вибір, не залишаючи місця для власної активності; спостерігається розбіжність між обраною професією (за дипломом або свідоцтвом), реальною сферою діяльності респондента і бажаною сферою діяльності та посадою (у 36,4% опитаних не збігаються всі три позиції); найбільш важливим у роботі понад 80% опитаних вважають рівень зарплати, інші моменти – зміст роботи, повага оточення, престижність роботи, можливість підвищувати кваліфікацію – обираються тільки третиною досліджуваних, що дає підстави стверджувати, що в потенційних мігрантів значною мірою блоковані потреби найнижчого базового рівня, тому

потреби більш високих рівнів, пов'язаних із 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.: Изд-во Моск. психолого-социального ин-та; Воронеж: 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.
4. Життєві домагання особистості: монографія / [за ред. Т. М. Титаренко]. – К.: Педагогічна думка, 2007. – 455 с.
5. *Ишмухаметов Р. Р.* Депривация потребности в самореализации как фактор миграционной готовности личности: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / Ишмухаметов Руслан Рафифович. – Чита, 2004. – 178 с.
6. *Асмолов А. Г.* Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека / А. Г. Асмолов. – М.: Смысл, 2007. – 528 с.

Блинова Е. Е. Мотивация миграционного поведения лиц, планирующих трудоустройство за границей

Рассматривается мотивация миграционного поведения лиц, планирующих трудоустройство за пределами страны. Раскрывается понятие миграционной готовности и описывается ее структура. Миграция определяется через стремление человека к удовлетворению каких-либо потребностей как проявление его социальной мобильности, связанной с самореализацией личности. Представлены результаты эмпирического исследования особенностей профессиональной самореализации трудовых мигрантов Украины.

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

Blinova O. Ye. Motivation of migrational behavior of individuals who plan employment abroad

The motivation of migrational behavior of people planning employment abroad is considered in the article. The notion of migrational readiness is defined, 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 study of Ukrainian labour migrants' professional self-realization peculiarities are presented.

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