

УДК: 159.9

DOI: 10.25629/НС.2023.01.15

## КАРЬЕРНЫЕ ЦЕННОСТИ КАК СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ О ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

Ефременкова М.Н.

Московский государственный психолого-педагогический университет

**Аннотация.** Проблема принятия решения о трудовой миграции может возникать на фоне неудовлетворенности социально-экономическим положением в регионе проживания, кризиса профессионального развития. Принятие решения о трудовой миграции базируется на ценностно-смысловой сфере личности. Цель исследования – изучение взаимосвязи якорей карьеры и миграционной активности, а также медиации данной связи миграционными намерениями. Эмпирическое исследование реализовано методом анонимного анкетирования (очно и онлайн). Выборка составила 418 человек в возрасте от 20 до 56 лет ( $SD=36$ ), проживающих в российских городах (Смоленск, Москва, Санкт-Петербург, Самара, Саратов и др.). Методики: опросник "Якоря карьеры" (автор Э.Г. Шейн (адаптация А.А. Жданович)); опросник по изучению компонентов планируемого миграционного поведения, разработанный по методологии теории планируемого поведения А. Айзена (миграционные намерения и поведение по их реализации). В результате моделирования структурными уравнениями было показано, что существуют значимые связи между миграционными намерениями и карьерными якорями, а также их опосредованные связи с поведением по реализации миграционных намерений. Выявленные связи якорей карьеры и миграционной активности, а также медиация данных связей миграционными намерениями: карьерные якоря стабильность работы, стабильность места жительства, интеграция стилей жизни, вызов и профессионализм предсказывают миграционные намерения, а намерения, в свою очередь, предсказывают поведение по реализации миграционных намерений. Полученные выводы можно использовать при психологическом сопровождении процесса принятия решения о трудовой миграции.

**Ключевые слова:** трудовая миграция, миграционные намерения, поведение по реализации миграционных намерений, карьерные ориентации.

### Введение в проблему

Тема трудовой миграции год от года не теряет своей актуальности для большого количества российских семей. Ряд домохозяйств для повышения уровня жизни и благосостояния рассматривают для себя возможности трудовой миграции одного из членов семьи или переезда всей семьи. Посредством миграции домохозяйства могут решать разные задачи: улучшение качества питания, жилищных условий, расширение возможностей для образования и лечения, совершения крупных покупок, более активного участия в социально-культурной жизни и т.д. [9]. Мотивы переезда и притягивающие в месте предполагаемого переезда факторы напрямую связаны с системой субъективных оценок значимости тех или иных сфер для конкретного человека, принимающего решение о миграции [18]. Многочисленные исследования показывают, что в иерархии ценностей мигрантов могут преобладать разнонаправленные ценности: открытости изменениям и сохранения [5]. В исследовании Исмагиловой К.Ю. было показано, что predisposedness мигрантов к тем или иным ценностям зависит от степени их социальной успешности. Более успешные мигранты в большей мере отмечали значимость ценностей *добродота, самостоятельность, универсализм*. Тогда как менее социально-успешные мигранты склонялись к ценностям *безопасности, социального статуса и благосостояния* [4]. Реализовывали миграционные намерения чаще субъекты, имеющие более материалистические приоритеты, менее религиозные и в большей мере ориентированные на семейные ценности [21].

Трудовые мигранты отличаются большей адаптивностью на рынке труда, рациональностью, мотивационной напряженностью, гибкостью в конструировании стратегий карьеры [8].

Принятие решения о трудовой миграции может быть инициировано следующими группами факторов:

- трудности с работой – высокий уровень безработицы в регионе, зарплатный «потолок», невозможность самореализоваться в профессии или невысокие доходы при работе по ней;
- материальные проблемы семьи, отсутствие финансовой стабильности и невозможность улучшить ситуацию в месте проживания;
- пример успешного переезда в другой город знакомых, родственников (как возможность переехать туда же и получить помощь первое время или просто как вдохновляющая модель поведения);
- неудовлетворенность социально-экономическим положением в регионе проживания (коррупция, недоверие местным властям, отсутствие инфраструктуры для развития, проблемы в здравоохранении и образовании и т.п.) [2; 10].

Люди, имеющие профильное образование, зачастую ориентируются в большей мере на развитие карьеры по получаемой специальности или в смежных отраслях [1]. Положение дел в соответствующих отраслях региона (уровень заработной платы, инновационность и конкурентоспособность экономики региона, конкуренция на рынке труда) проецируются на возможности для реализации карьерных целей [11; 13].

Однако, при прочих равных условиях одни субъекты решаются на переезд, другие пытаются решить задачи в регионе проживания. Если говорить о трудовой миграции, то стоит сфокусироваться на профессиональных целях субъекта, принимающего решение о миграции. И несоответствие статуса-кво в социально-экономическом положении или уровне самореализации, имеющимся в регионе проживания возможностям, становится ситуацией, стимулирующей принятие решения о миграции.

Понятие карьеры можно понимать, как развитие в профессии, достижение мастерства и статуса в ней, а также, более узко, как должностное продвижение. Это одновременно процесс социального продвижения личности и процесс реализации потенциала в профессии. Понятием, отражающим смысловое наполнение профессионального пути личности, являются карьерные ориентации, как совокупность ценностей, профессиональных замыслов, опыта и активности относительно карьеры. В отечественной психологии данное понятие рассматривается в контексте деятельностного подхода, как совокупность высших потребностей, определяющих жизненный путь субъекта [12]. Высший уровень потребностей определяет ценностные ориентации в сфере профессионального развития, предопределяющие спектр жизненных целей и стратегий их удовлетворения [7]. Анализ карьеры субъекта в двух плоскостях – организационной и личной, позволяет прогнозировать его стратегию поведения на рынке труда.

Одной из популярных теорий объяснения карьерных ценностей является якорная модель профессионального развития Эдгара Шейна. [19]. Согласно данной теории, любая профессиональная деятельность предполагает несколько направлений развития личности, обусловленных «якорями карьеры». Эти карьерные ценности определяются уровнем рефлексии и представлениями личности о себе. На начальных этапах карьеры субъект обнаруживает диссонанс между ожиданиями и реалиями рынка труда, между своими ценностями, установками, способностями и требованиями работодателей, и требованиям решаемых задач. И сами интересы, способности, ценностные приоритеты проясняются, проявляются и формируются в практической деятельности. Такое прояснение собственных приоритетов, дополнение образа «Я» относительно профессиональной деятельности, было названо Э. Шейном формированием «якоря карьеры». «Якорь карьеры» понимается автором как совокупность ценностей, способностей, потребностей, наиболее значимых в процессе принятия профессиональных решений. Итоговый перечень выделенных Э. Шейном карьерных якорей выглядит так: менеджмент, автономия, профессиональная компе-

тентность, стабильность, предпринимательство, интеграция стилей жизни, служение, вызов. Исследовательский вопрос данного исследования заключался в следующем: «Какие карьерные якоря являются факторами принятия решения о трудовой миграции?».

### **Гипотезы:**

1. Ориентация на предпринимательство, вызов, отсутствие ориентации на стабильность условий труда и места жительства положительно связаны с миграционным намерением.
2. Миграционное намерение положительно связано с поведением по реализации миграционного намерения.

### **Характеристика выборки**

Опрос проводился с января по декабрь 2021 года онлайн на платформе anketolog.ru. Исследование проведено на выборке (N=418), состоящей из респондентов от 20 до 56 лет. Женщины составили 49% опрошенных (средний возраст – 35 лет), 51% (средний возраст – 37 лет). На момент опроса не были трудоустроены 9,3% респондентов. Высшее образование имеют 60% опрошенных, 34% имеют средне-специальное. Из Смоленска и области 39% респондентов, 36% проживают в Московской области, остальные в Ленинградской, Саратовской, Самарской областях. В городах проживают 73% респондентов, остальные из сельской местности. 81% опрошенных проживают в областных центрах.

### **Методы исследования**

Для изучения карьерных ориентаций использована методика Э.Г. Шейна «Якоря карьеры» (адаптация А.А. Жданович) [3]. Опросник состоит из 40 утверждений. В опроснике пятипозиционные шкалы, «согласен-не согласен» или «исключительно важно – совершенно неважно». Шкала содержит 5 позиций, которые варьируют от «согласен» до «не согласен» и от «исключительно важно» до «совершенно не важно». Данная методика позволяет оценить степень выраженности карьерных ориентаций.

Для изучения миграционных намерений и поведения по их реализации были составлены вопросы (таблица 1), основанные на подходе А. Айзена и его рекомендациях по составлению опросника планируемого поведения [14]. Респондентам предлагалась шкала оценки от 1 до 6 (от «абсолютно не согласен(на)» до «абсолютно согласен(на)»).

Для обработки данных были использованы программы IBM SPSS Statistics 23 и IBM SPSS Amos 23. Был проведен анализ описательных статистик, надежности шкал ( $\alpha$ -Кронбаха), а также использован метод моделирования структурными уравнениями. В качестве зависимых переменных выступили миграционное намерение и поведение по его реализации (компоненты модели планируемого миграционного поведения), моделируемые как латентные факторы. Латентные зависимые переменные были представлены утверждениями – измеряемыми переменными. Независимыми переменными в модели выступили якоря карьеры.

### **Результаты и их обсуждение**

В таблице 1 представлены описательные статистики по основным измерениям.

Согласно полученным данным, у респондентов в среднем миграционные намерения и поведение по реализации намерений выражены незначительно. Также отметим ориентацию значительного количества опрошенных на карьерные ценности *стабильность места работы, служение, интеграция стилей жизни и автономия*.

Моделирование структурными уравнениями осуществлялось при контроле переменных, которые в результате множественного регрессионного анализа имели значимые связи с переменными модели - проживание в столице/регионе, возраст, материальное положение. В итоге, сохраненные нестандартизированные регрессионные остатки использовались в качестве переменных для моделирования.

Таблица 1 – Средние значения, стандартные отклонения и дисперсии основных переменных

	Среднее	Стандартное отклонение	Дисперсия
<b>Миграционные намерения:</b> (6 - абсолютно согласен)			
Я планирую в ближайшие 5 лет переехать жить в другой город.	2,71	1,42	2,01
Я хочу в ближайшие 5 лет переехать жить в другой город	3,21	1,64	2,68
Я уверен(а), что в ближайшие 5 лет перееду жить в другой город.	2,29	1,41	2,00
<b>Поведение по реализации миграционного намерения</b> (6 - абсолютно согласен)			
Я с удовольствием занимаюсь подготовкой к переезду в другой город.	2,05	1,31	1,71
В настоящее время я стараюсь получить как можно больше информации из разных источников о городе предполагаемого переезда.	2,43	1,54	2,38
Я уже начал(а) копить деньги для переезда в другой город.	1,87	1,17	1,37
<b>«Якоря карьеры»</b> (от 1 до 10)			
Карьерная ориентация «Менеджмент»	4,44	2,28	5,21
Карьерная ориентация «Автономия»	6,29	1,98	3,92
Карьерная ориентация «Стабильность работы»	8,06	2,05	4,21
Карьерная ориентация «Стабильность места жительства»	5,18	2,40	5,75
Карьерная ориентация «Служение»	7,26	2,04	4,15
Карьерная ориентация «Вызов»	4,63	1,88	3,55
Карьерная ориентация «Интеграция стилей жизни»	7,38	1,37	1,87
Карьерная ориентация «Предпринимательство»	4,39	1,94	3,76

Структура модели состоит из блока карьерных якорей и двух латентных переменных – миграционного намерения (выступающего как медиатор) и поведения по реализации миграционного намерения. Она иллюстрирует опосредованную миграционными намерениями связь между карьерными ценностями и миграционной активностью. Статистические показатели модели в пределах нормы:  $X^2=219,3$ ;  $df = 137$ ;  $X^2/df = 1,63$ ;  $CFI=0,973$ ;  $RMSEA = 0,031$ ;  $PCLOSE=0,736$ .  $NI90=0,046$ . Данная модель объясняет 68% дисперсии поведения по реализации миграционного намерения.

Согласно данной модели, карьерные якоря *стабильность работы*, *стабильность места жительства*, *интеграция стилей жизни*, *вызов* и *профессионализм* предсказывают миграционные намерения, а намерения, в свою очередь, предсказывают поведение по реализации миграционных намерений, т.е. активность человека, необходимую для того, чтобы начать миграционное поведение. Выявлена значимая отрицательная связь ориентаций *на стабильность места работы (-0,15)* и *места жительства (-0,31)* и *интеграцию стилей жизни (-0,17)* на миграционные намерения. То есть в выборке выявлена тенденция отсутствия склонности к миграции у лиц, для которых важна определенность, предсказуемость развития профессионального пути, приверженность организации, стремление «пустить корни» в определенной местности и компании. Также, менее склонны к миграционным настроениям субъекты, стремящиеся сбалансированно организовать жизнь в целом, иметь возможность саморазвития, досуга, гармонии в семье, без сильного акцента на профессиональную сферу жизни. Более выраженные миграционные намерения имеют лица, ориентиро-

ванные на *вызов* (0,15) и *профессионализм* (0,18) в карьере, т.е. стремящиеся к конкуренции, новизне риску в принятии профессиональных решений, а также реализации своего потенциала в профессии, стремящиеся к развитию профессиональной компетентности. Таким образом, гипотеза 1 подтвердилась частично. Обнаружена значимая положительная связь миграционных намерений и поведения по их реализации (0,47), что подтверждает гипотезу 2.

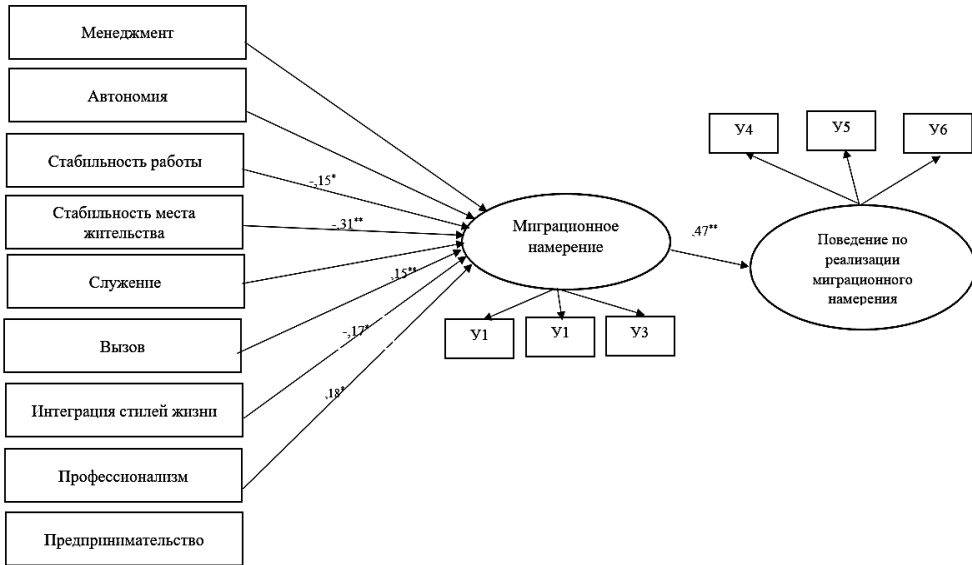


Рисунок 1 – Модель детерминации «якорями карьеры» процесса принятия решения о трудовой миграции

### Выводы и заключение

В целом, гипотезы данного исследования подтвердились – выявлены значимые связи между миграционными намерениями и карьерными якорями, а также их опосредованные связи с поведением по реализации миграционных намерений. Выявленные связи якорей карьеры и миграционной активности, а также медиация данных связей миграционными намерениями проясняют еще одну сторону социально-психологической детерминации процесса принятия решения о трудовой миграции. Результаты исследования проливают свет на то, какие карьерные якоря характерны для потенциальных трудовых мигрантов. Вероятно, лица, для которых важна самореализация как профессионала при дисбалансе на рынке труда и невозможности развиваться будут склонны думать о трудоустройстве в другом городе. Также скорее примут решение о миграции лица, ориентированные на вызов, конкуренцию и самопреодоление. Похожие данные были получены рядом зарубежных исследований, иллюстрирующих такие отличительные характеристики «синдрома личности мигранта» как стремление к приключениям, независимости, ориентация на профессиональное развитие в большей мере, чем на семью, стремление доказать свою состоятельность и значимость, слабо выраженное стремление поддерживать межличностные отношения, склонность к риску [6; 15; 16; 17; 20].

Полученные тенденции и выводы можно применять в карьерном консультировании лиц, принимающих решение о миграции.

Однако, важно отметить ограничения полученных обобщений. Переменные были включены в модель без учета влияния на них пола, возраста и региона проживания. Были бы интересны результаты сравнительного анализа респондентов различных возрастных подгрупп и уровня образования. Также в перспективе планируется проанализировать различия в карьерных предпочтениях лиц в миграционных намерениях, проживающих в столице и регионах.

## Библиография

1. Гриценко В. В., Муращенко Н.В., Ефременкова М.Н. Представления смоленских студентов о мотивах эмиграции современной российской молодежи // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. 2020. Т. 9. № 4(36). С. 358–366. DOI: 10.18500/2304-9790-2020-9-4-358-366.
2. Ефременкова, М. Н. Карьерные ориентации как предикторы миграционных намерений личности // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. – 2022. Т. 11. № 1(41). С. 46–56. DOI: 10.18500/2304-9790-2022-11-1-46-56.
3. Жданович А. А. Реадаптация опросника "Карьерные ориентации" Э.Г. Шейна и его стандартизация на студенческой выборке // Психологический журнал. 2007. № 4. С. 4–19.
4. Исмагилова К.Ю. Ценностно-смысловая сфера мигрантов // Гуманитарные научные исследования. 2017. № 12 [Электронный ресурс]. URL: <https://human.snauka.ru/2017/12/24658> (дата обращения: 02.09.2022).
5. Константинов В.В., Осин Р.В. Исследование особенностей ценностной сферы трудовых мигрантов и принимающего населения // Мир педагогики и психологии: международный научно-практический журнал. 2020. № 12 (53). [Электронный ресурс]. URL: <https://scipress.ru/pedagogy/articles/issledovanie-osobennostej-tsennostnoj-sfery-trudovykh-migrantov-i-prinimayushhego-naseleniya.html> (Дата обращения: 08.10.2022).
6. Муращенко Н. В. Психологические факторы эмиграционных намерений молодежи: обзор зарубежных исследований // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. 2021. Т. 18. №1. С. 25–41. DOI: 10.22363/2313-1683-2021-18-1-25-41.
7. Пискарёва С. Е. Взаимосвязь карьерных ориентаций руководителей с профессиональной активностью и общее жизненной удовлетворенностью // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. 2018. Т. 18, № 1. С. 58–62. DOI: 10.18500/1819-7671-2018-18-1-58-62
8. Прибыткова И.М. Трудовая миграция населения Украины в условиях трансформации экономических и общественных отношений // Трудовая миграция в СНГ: социальные и экономические эффекты. Отв. ред. Ж.А. Зайончковская. М., 2003. С. 25–68.
9. Рощина Т.Г. Что дает трудовая миграция жителям малых городов России // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2007. № 3. С. 99–105.
10. Светлов А.Р. Миграционные процессы и трансформация систем ценностей индивидов // Психология, социология и педагогика. 2013. № 11 [Электронный ресурс]. URL: <https://psychology.snauka.ru/2013/11/2583> (дата обращения: 02.10.2022).
11. Симонян Р.Х. Миграционные настроения российской молодежи: региональный аспект // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2017. № 6. С. 313–326.
12. Чикер В. А. Психологические аспекты индивидуальной карьеры // Вестник Санкт-Петербургского университета. 2011. № 3. С. 80–90.
13. Abeuova D., Muratbekova-Touron M. Global talent management: Shaping the careers of internationally educated talents in developing markets // Thunderbird International Business Review. 2019, vol. 61, no. 6. P. 843–856. DOI: 10.1002/tie.22085.
14. Ajzen I. Constructing a TPB questionnaire: Conceptual and methodological considerations. 2002. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.people.umass.edu/aizen/pdf/tpb.measurement.pdf> (дата обращения: 20.10.2022).
15. Berlinschi R., Harutyunyan A. (2019). Do Migrants Think Differently? Evidence from Eastern European and Post-Soviet States // International Migration Review. 2019, vol. 53, no. 3. P. 831–868. DOI: 10.1177/0197918318777745

16. Boneva B. S., Frieze I. H. Toward a concept of a migrant personality // *Journal of Social Issues*. 2001, no. 57 (3). P. 477–491. DOI: 10.1111/0022-4537.00224
17. Carling J., Collins F. Aspiration, desire and drivers of migration // *Journal of Ethnic and Migration Studies*. 2018, vol. 44, no. 6. P. 909–926. DOI: 10.1080/1369183X.2017.1384134
18. Crane B., Hartwell C.J. Global talent management: A life cycle view of the interaction between human and social capital // *Journal of World Business*. 2019, vol. 54, no. 2. P. 82–92.
19. Schein E. H. Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century // *Academy of Management Executive*. 1996, vol. 10, no. 4. P. 80–89.
20. Williams A.M., Jephcote C., Janta H. The migration intentions of young adults in Europe: A comparative, multilevel analysis // *Population, Space and Place*. 2018, vol. 24, no. 1. P. 1–16. DOI: 10.1002/psp.21238
21. Williams N.E., Thornton A., Young-DeMarco L.C. Migrant Values and Beliefs: How Are They Different and How Do They Change? // *Journal of Ethnic and Migration Studies*. 2014, vol. 40, no. 5. P. 796–813, DOI: 10.1080/1369183X.2013.830501

## CAREER VALUES AS SOCIO-PSYCHOLOGICAL DETERMINANTS OF DECISION-MAKING ON LABOR MIGRATION

**Efremenkova M.N.**

Moscow State University of Psychology & Education

**Abstract.** The problem of making a decision on labor migration may arise against the background of dissatisfaction with the socio-economic situation in the region of residence, the crisis of professional development. The decision on labor migration is based on the value-semantic sphere of the individual. The purpose of the study is to study the relationship between career anchors and migration activity, as well as mediation of this connection by migration intentions. The empirical study was implemented by the method of anonymous questioning (in person and online). The sample consisted of 418 people aged 20 to 56 years ( $SD=36$ ) living in Russian cities (Smolensk, Moscow, St. Petersburg, Samara, Saratov, etc.). Methods: questionnaire "Career Anchors" (author E.G. Shane (adaptation by A.A. Zhdanovich)); questionnaire on the study of components of planned migration behavior, developed according to the methodology of the theory of planned behavior by A. Aizen (migration intentions and behavior for their implementation). As a result of structural equation modeling, it was shown that there are significant links between migration intentions and career anchors, as well as their indirect links with the behavior of implementing migration intentions. The revealed links between career anchors and migration activity, as well as mediation of these links by migration intentions: career anchors job stability, place of residence stability, integration of lifestyles, challenge and professionalism predict migration intentions, and intentions, in turn, predict behavior in the implementation of migration intentions. The findings can be used for psychological support of the decision-making process on labor migration.

**Key words:** labor migration, migration intentions, behavior for the implementation of migration intentions, career orientations.