УДК 316.62

DOI: 10.17748/2075-9908-2018-10-2/2-97-102

КОЖЕВИНА Анна Павловна,
Байкальский государственный университет
г. Иркутск, Россия
apkozhevina@mail.ru

Anna P. KOZHEVINA
Baikal State University
Irkutsk, Russia
apkozhevina@mail.ru

ДУБРОВИНА Светлана Валериевна,
Иркутский государственный медицинский
университет,
г. Иркутск, Россия
sibdub@rambler.ru

Svetlana V. DUBROVINA
Irkutsk State Medical University
Irkutsk, Russia
sibdub@rambler.ru

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ У ДОБРОВОЛЬНЫХ И ВЫНУЖДЕННЫХ МИГРАНТОВ В РОССИИ

FEATURES OF MOTIVATION OF WORK VOLUNTARY AND FORCED MIGRANTS IN RUSSIA

В статье описываются результаты исследования трудовой мотивации добровольных и вынужденных трудовых мигрантов в РФ. Трудовая мотивация является системой внутренних и внешних побудительных элементов, под влиянием которых в сознании человека формируется отношение к труду и трудовое поведение. Под трудовой миграцией понимаются перемещения в целях трудоустройства, включая переезд на постоянное место жительства, в случае, если основным мотивом являются поиски работы. Трудовым мигрантам приходится адаптироваться к новым социально-экономическим и социально-психологическим условиям окружающей действительности, что предъявляет повышенные требования к способности личности к адаптации в новых для нее условиях и влияет на профессиональную деятельность мигрантов. Добровольные трудовые мигранты имеют высокую степень адаптации к новым условиям трудовой деятельности, среднюю степень коммуникативной активности, адекватное восприятие своей социальной роли. Выражена высокая степень общей неудовлетворенности трудовой ситуацией, преобладает избегательный тип трудовой мотивации, направленный на минимизацию трудовых усилий. Вынужденные мигранты обладают невысокой эмоциональной устойчивостью, адаптационные способности снижены, выражена склонность к нервно-психическим срывам, наблюдается низкий уровень поведенческой регуляции, средняя степень коммуникативной активности, высокая ориентация на соблюдение общепринятых норм поведения. Выражена высокая степень общей неудовлетворенности трудовой ситуацией, доминирует инструментальный тип трудовой мотивации, ориентированный на получение высокого заработка.

The article describes the results of the study of labor motivation of voluntary and forced labor migrants in Russia. Labor motivation is a system of internal and external motivational elements, under the influence of which the attitude to work and labor behavior is formed in the consciousness of a person. Labor migration refers to movements for the purpose of employment, including moving to a permanent place of residence, where the main motive is to seek employment. Labor migrants have to adapt to the new socio-economic and socio-psychological conditions of the surrounding reality, which places increased demands on the ability of the individual to adapt to the new conditions and affects the professional activities of migrants. Voluntary labor migrants have a high degree of adaptation to the new conditions of work, an average degree of communicative activity, and an adequate perception of their social role. The high degree of General dissatisfaction with the labor situation is expressed; the avoiding type of labor motivation directed on minimization of labor efforts prevails. Forced migrants have low emotional stability, adaptive abilities are reduced, a tendency to neuropsychiatric disorders is expressed, and there is a low level of behavioral regulation, an average degree of communicative activity, a high focus on compliance with generally accepted norms of behavior. The high degree of General dissatisfaction with the labor situation is expressed; the instrumental type of labor motivation focused on receiving high earnings dominates.

Ключевые слова: трудовая мотивация, добровольные мигранты, вынужденные мигранты, профессиональная деятельность мигрантов, адаптация, адаптационный потенциал, трудовое состояние, тип трудовой мотивации, социальная роль, социальная поддержка

Keywords: labor motivation, voluntary migrants, forced migrants, professional activities of migrants, adaptation, adaptive capacity, working condition, type of labor motivation, social role, social support

В современных условиях мировой социально-экономической нестабильности трудовая миграция является одной из глобальных проблем любого государства. Трудовые

мигранты покидают свою страну в целях ведения трудовой деятельности, при этом срок их пребывания варьируется от нескольких месяцев до нескольких лет. Представляя различные категории профессионалов, они имеют как низкую, так и высокую квалификацию: от работников сферы обслуживания до специалистов высокого звена [1, с. 2]. Мигранты представляют в большинстве своем молодых, активных, трудоспособных и предприимчивых людей и выступают самостоятельным и перспективным фактором производства. В связи с этим проблема исследования мотивации трудовой деятельности трудовых мигрантов представляет особую значимость для понимания проблем и объяснения дальнейших перспектив развития данной социальной группы.

Психологическое изучение проблем трудовой миграции является одним из актуальных в современной психологии. Наиболее подробно данная область исследования представлена в социальной психологии, инженерной психологии, психологии труда и эргономики. Мотивация характеризуется внутренним настроем, отношением сотрудника к рабочей ситуации, тем, насколько активно и увлеченно он будет действовать в этой ситуации [2, с. 51]. Мотивацией сложно управлять извне, мотивы формирует сам человек под воздействием внешних факторов, с учетом индивидуальных особенностей самого человека [2, с. 53]. Трудовая мотивация стимулируется поиском работы. С этой целью человек может менять место жительства, поскольку благодаря трудоустройству он может проявить себя с профессиональной точки зрения, которая, в свою очередь, является основой для удовлетворения потребности в профессионально-деятельностной самореализации [3, с. 178].

Неоспорим тот факт, что мотивами трудовой миграции выступают социально-экономические процессы, происходящие в обществе. Человек стремится получить от переезда в новую среду более высокую материальную выгоду, а также возможность осуществить свои планы на будущее, возможно, в плане развития предпринимательской деятельности и бизнеса. На пути достижения цели мигрантам приходится сталкиваться с различными трудностями как социального, так и психологического содержания, которые тесно связаны с адаптационным периодом к новым условиям жизнедеятельности, что, в свою очередь, оказывает влияние на психическое состояние мигрантов и на мотивационную сферу личности.

Изменение места проживания неизбежно способствует изменению трудового поведения мигрантов, иногда меняя само привычное содержание профессиональной деятельности и формируя новые паттерны профессионального поведения. При этом трудовым мигрантам приходится адаптироваться к новым социально-психологическим условиям, приобретать новые профессиональные качества личности и динамично реагировать на новые ситуации.

Целью исследования явилось выявление мотивации трудовой деятельности вынужденных и добровольных трудовых мигрантов России. Мы предполагаем, что существуют различия в мотивации трудовой деятельности у вынужденных и добровольных мигрантов.

При решении задач, поставленных в исследовании, использовались следующие методики: анкета на определение причин миграции; многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» А.Г. Маклакова, С.В. Чермянина; модифицированный вариант методики оценки полярных профилей Э.Г. Эйдемиллера, В. Юстицкиса «Типовое трудовое состояние»; анкета для определения типа трудовой мотивации работника, разработанная Ю.К. Балашевым, А.Г. Ковалем на основе модели трудовой мотивации В.И. Герчикова.

В исследовании участвовали 60 мигрантов мужского пола из Средней Азии (киргизы, узбеки и таджики) в возрасте от 26 до 40 лет. Все мигранты работают в частных компаниях г. Иркутска, занимающихся строительством. В данной выборке в большей степени присутствуют добровольные трудовые мигранты (60% испытуемых), которые по собственному желанию, в силу личных обстоятельств приняли решение о поиске работы в России. В качестве основных причин, вызвавших переезд с целью трудовой деятельности, добровольные трудовые мигранты выделяют следующее: поиск лучших условий для реализации своих экономических и мировоззренческих интересов; значитель-

ный разброс в уровнях социально-экономического развития в стране, где они проживали, по сравнению с Россией; существование безработицы; наличие различий в размерах заработной платы; потребность достать средства для обеспечения семьи.

В то же время достаточное количество трудовых мигрантов, а именно 40% испытуемых, являются вынужденными мигрантами. В качестве основных причин миграции вынужденными трудовыми мигрантами были выделены: нестабильность политической ситуации в стране, где они проживали; обострение национальных отношений; вооруженные конфликты. Как правило, эти люди проживают в России достаточно длительный период времени и большинство из них имеют статус беженца.

Перейдем к сравнительному анализу мотивации трудовой деятельности у испытуемых выделенных нами групп. Рассматривая данные, следует отметить, что достоверные различия наблюдаются по всем параметрам адаптационных возможностей. Так, личностный адаптивный потенциал выше в группе добровольных трудовых мигрантов ($U = 7,121$, $p = 0,006$). Показатели адаптивного потенциала испытуемых варьируются в пределах нормальной адаптации. В то время как для вынужденных мигрантов в большей степени свойственна удовлетворительная степень адаптации. Таким образом, можно утверждать, что добровольные трудовые мигранты имеют более высокую степень адаптации к новым условиям трудовой деятельности и быстрее вырабатывают стратегию своего поведения. Между тем вынужденные мигранты обладают невысокой эмоциональной устойчивостью, адаптационные способности снижены, что может провоцировать проявление агрессивности и конфликтности.

Также выявлены статистически значимые различия по параметру нервно-психической устойчивости ($U = 5,281$, $p = 0,001$). Так, склонность к нервно-психическим срывам наиболее выражена в группе вынужденных трудовых мигрантов. Следовательно, данные испытуемые имеют более низкий уровень поведенческой регуляции, чем респонденты первой группы. В свою очередь, у добровольных мигрантов показатели нервно-психической устойчивости варьируются в пределах нормы.

Более высокий уровень развития коммуникативных способностей наблюдается у вынужденных трудовых мигрантов ($U = 5,141$, $p = 0,020$). Однако следует отметить, что в обеих группах уровень коммуникативных способностей варьируется в пределах нормы. Это значит, что и добровольным, и вынужденным трудовым мигрантам свойственна коммуникативная активность, коллективизм, однако повышенный уровень сензитивности, тревожности, а также языковой барьер сдерживают открытое проявление коммуникативных навыков.

Статистически значимые отличия наблюдаются по выраженности моральной нормативности у добровольных и вынужденных трудовых мигрантов ($U = 7,424$, $p = 0,013$). Так, ориентация на соблюдение общепринятых норм поведения в большей степени выражена у вынужденных мигрантов. Хотя и у добровольных трудовых мигрантов моральная нормативность обозначена в пределах средних значений. Этот факт свидетельствует о том, что испытуемые двух групп достаточно адекватно воспринимают данную социальную роль.

Перейдем к рассмотрению статистически значимых различий по типовому трудовому состоянию у испытуемых выделенных нами групп. Из этих результатов видно, что высокая степень общей неудовлетворенности трудовой ситуацией выражена у испытуемых двух выделенных нами групп. Между тем статистические данные свидетельствуют о том, что в группе добровольных трудовых мигрантов трудовая ситуация вызывает более сильное беспокойство ($U = 6,221$, $p = 0,000$). Это значит, что трудовые мигранты в малой степени проявляют интерес к выполняемой работе, не довольны взаимоотношениями с сотрудниками и руководством, имеют низкий уровень притязаний в профессиональной деятельности и не удовлетворены условиями и организацией труда.

Также статистически доказано, что нервно-психическая напряженность более выражена в группе вынужденных трудовых мигрантов ($U = 5,028$, $p = 0,011$). Данный факт свидетельствует о том, что элементы новизны и неопределенности трудовой ситуации повышают возможность возникновения нервно-психической напряженности и могут

снижать трудовую мотивацию данных респондентов. По показателям тревожности не выявлено статистически значимых различий.

Рассмотрим статистически достоверные различия в типах трудовой мотивации у добровольных и вынужденных трудовых мигрантов. Статистически значимые различия получены в доминировании избегательного типа трудовой мотивации. Так, у добровольных мигрантов данный тип выражен в большей степени ($U = 8,163$, $p = 0,014$). Это свидетельствует о том, что испытуемые первой группы отличаются ориентацией на минимизацию трудовых усилий, не желают достигать высоких результатов, демонстрируют низкую профессиональную активность, повышение квалификации не является целью, согласны на достаточно низкий заработок и чрезвычайно зависимы от руководителя, принимая это положение как должное.

Также выявлены статистически значимые различия в доминировании инструментального типа трудовой мотивации у трудовых мигрантов. Так, у вынужденных мигрантов данный тип преобладает ($U = 9,813$, $p = 0,004$). Следовательно, для них в большей степени свойственна ориентация на получение высокого заработка, при этом работа не выступает в качестве значимой для них, а рассматривается как возможность получения материальной выгоды. Поэтому вынужденные мигранты с таким типом мотивации положительно отнесутся к предложению работать в более неблагоприятных условиях, что даст им возможность потребовать повышенную оплату за свой труд.

Профессиональный тип мотивации выражен в большей степени у вынужденных мигрантов ($U = 6,111$, $p = 0,012$). Таким образом, данные респонденты нацелены на то, чтобы проявить себя в профессиональной деятельности, и более предпочитают самостоятельность в работе, чем добровольные трудовые мигранты.

Таким образом, результаты эмпирического исследования позволили выявить мотивацию трудовой деятельности у вынужденных и добровольных мигрантов. Так, анализ результатов изучения адаптационных возможностей вынужденных и добровольных мигрантов показал, что добровольные мигранты легче адаптируются к новым условиям трудовой деятельности, более адекватно ориентируются в ситуации и быстрее входят в трудовой коллектив. Удовлетворительная степень адаптации преобладает у вынужденных трудовых мигрантов, им характерна невысокая эмоциональная устойчивость, что является причиной возникновения нервных срывов и повышенной конфликтности.

Сниженный уровень поведенческой регуляции и склонность к нервно-психическому напряжению и срывам свойственны вынужденным мигрантам. В то время как добровольные мигранты более адекватно воспринимают сложившуюся трудовую ситуацию, обладают более адекватной самооценкой и способны управлять своими психическими состояниями. Коммуникативные способности варьируются в пределах средних значений у вынужденных и добровольных мигрантов. Моральная нормативность выражена больше у добровольных трудовых мигрантов, чем у вынужденных трудовых мигрантов. В основном трудовые мигранты показали среднюю степень моральной нормативности, что говорит о желании и добровольных, и вынужденных мигрантов соблюдать нормы поведения в трудовом коллективе.

У добровольных и вынужденных трудовых мигрантов ярко выражена общая неудовлетворенность трудовой ситуацией, которая вызвана тяжелым физическим трудом, продолжительным рабочим днем, перегруженностью обязанностями, выполнением большого объема работы, низкой вероятностью профессионального роста. Показатели нервно-психической напряженности и рабочей тревожности у вынужденных мигрантов выше, что свидетельствует о том, что у них присутствует неуверенность в своих силах, повышенная психоэмоциональная напряженность и озабоченность в отношении своего места в коллективе.

Для добровольных мигрантов доминирующим является избегательный тип трудовой мотивации, которому свойственно отсутствие стремления к высоким результатам, избегание любой работы, связанной с личной ответственностью, низкая степень проявления активности и самостоятельности в трудовой деятельности. У вынужденных трудовых мигрантов преобладает инструментальный тип трудовой мотивации, то есть приоритетность высокого заработка и максимизация собственных доходов.

В целом, выполненное исследование статистически подтвердило наше предположение о том, что существуют различия в мотивации трудовой деятельности у вынужденных и добровольных мигрантов. В настоящее время социальная поддержка трудовых мигрантов в России осуществляется различными благотворительными неправительственными и международными организациями, которые оказывают материальную, медицинскую, социальную и юридическую помощь мигрантам. При этом психологическая поддержка трудовых мигрантов в данных организациях практически отсутствует. Преобладание ограничительного подхода к оказанию помощи мигрантам является одним из факторов, затрудняющих становление специального направления социально-психологической работы с мигрантами. Нередко трудовые мигранты включены в замкнутую общину, которая может противодействовать принимающему сообществу. Данная ситуация снижает вероятность полной адаптации трудовых мигрантов к новым условиям жизнедеятельности, взаимного культурного общения и поведения, преодоления существующих стереотипов восприятия и поведения. Все вышесказанное препятствует прохождению трудовыми мигрантами адаптации к новым условиям и включению в чуждое для них социокультурное пространство.

Мы согласны с Е.В. Агеевой, что одним из методов эффективной социальной адаптации может стать введение трудовых мигрантов в государственные программы социальной защиты населения [1]. Таким образом, безусловно, необходима социально-психологическая поддержка мигрантов, которая должна заключаться в создании специальных центров интеграции, русского языка, повышения квалификации иностранных рабочих, центров психологической поддержки, чтобы облегчить им социокультурную и профессиональную адаптацию.

В связи с вышесказанным актуальным является организация социально-психологической помощи трудовым мигрантам, привлечение общественного внимания к их проблемам.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1. Агеева Е.В. Социальная защита мигрантов как фактор социальной интеграции / Е.В. Агеева // Baikal research journal. - 2016. - Т. 7. - № 4. - С. 6. - DOI 10.17150/2411-6262.2016.7(4).6
2. Носырева И.Г. Мотивация и стимулирование персонала: соотношение понятий / И.Г. Носырева, Г.Д. Юн // Вестник магистратуры. - 2016. - № 10-2 (61). - С. 50-53.
3. Туев В.А. Мотивация труда и развитие потребностей личности / В.А. Туев // Известия Иркутской государственной экономической академии. - 2014. - № 4. - С. 177-182.

REFERENCES

1. Ageyeva E.V. Sotsialnaya zashchita migrantov kak faktor sotsialnoy integra-tsii. [Social protection of migrants as a factor of social integration]. Baikal research journal. 2016. T. 7. No 4. P. 6. (In Russ.).
2. Nosyreva I.G. Motivatsiya i stimulirovaniye personala: sootnosheniye ponya-tiy. [Motivation and stimulation of personnel: correlation of concepts]. Yun Vestnik magistratury. = Bulletin of the magistracy. 2016. No 10-2 (61). Pp. 50-53. (In Russ.).
3. Tuyev V.A. Motivatsiya truda i razvitiye potrebnostey lichnosti [Motivation and development of personal needs]. Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii. = News of Irkutsk state Academy of Economics. 2014. No 4. Pp. 177-182. (In Russ.).

Информация об авторах:

Кожевина Анна Павловна, кандидат психологических наук, старший преподаватель, кафедра социологии и психологии, Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Россия
apkozhevina@mail.ru

Дубровина Светлана Валериевна, кандидат психологических наук, старший преподаватель, кафедра социальной психологии и педагогики, Иркутский государственный медицинский университет, г. Иркутск, Россия
sibdub@rambler.ru

Получена: 28.03.2018

Для цитирования: Кожевина А.П., Дубровина С.В. Особенности мотивации трудовой деятельности у добровольных и вынужденных мигрантов в России. Историческая и социально-образовательная мысль. 2018. Том. 10. № 2/2. с 97-102.
doi: 10.17748/2075-9908-2018-10-2/2-97-102.

Information about the authors:

Anna P. Kozhevina, Candidate of Psychological Sciences, Senior Lecturer, Department of Sociology and Psychology, Baikal State University, Irkutsk, Russia
apkozhevina@mail.ru

Svetlana V. Dubrovina, Candidate of Psychological Sciences, Senior Lecturer, Department of Social Psychology and Pedagogy, Irkutsk State Medical University, Irkutsk, Russia
sibdub@rambler.ru

Received: 28.03.2018

For citation: Kozhevina A.P., Dubrovina S.V. Features of motivation of work voluntary and forced migrants in Russia. Historical and Social-Educational Idea. 2018. Vol. 10. no.2-2. Pp. 97-102. doi: 10.17748/2075-9908-2018-10-2/2-97-102. (in Russ)