

На правах рукописи



Ефременкова Мария Николаевна

**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ
О ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ**

Научная специальность 5.3.5 – «Социальная психология, политическая и
экономическая психология» (психологические науки)

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Москва – 2023

Работа выполнена в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Московский государственный психолого-педагогический университет» на кафедре этнопсихологии и психологических проблем поликультурного образования

Научный руководитель:

Грищенко Валентина Васильевна - доктор психологических наук, профессор кафедры этнопсихологии и психологических проблем поликультурного образования факультета социальной психологии Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный психолого-педагогический университет»

Официальные оппоненты:

Татарко Александр Николаевич - доктор психологических наук, профессор департамента психологии, главный научный сотрудник, директор Центра социокультурных исследований Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»

Фролова Светлана Владимировна - доктор психологических наук, доцент, заведующий кафедрой общей и консультативной психологии факультета психологии Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского»

Ведущая организация:

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский государственный университет»

Защита состоится «22» февраля 2024 г. в 14 ч. 00 м. на заседании диссертационного совета 33.2.012.02 по психологическим наукам на базе Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный педагогический университет» по адресу: 127051, Москва, ул. Сретенка 29.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке МГППУ по адресу: 127051, Москва, ул. Сретенка 29, а также на сайте: <https://mgppu.ru/>.

Автореферат разослан «__» _____ 202 г.

Ученый секретарь
Диссертационного совета 33.2.012.02,
кандидат психологических наук, доцент

О.А. Мусатова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. С ростом мобильности населения все большее количество россиян принимают решение о межрегиональной трудовой миграции. Так, в 2019 году около 3 млн. граждан РФ (4% от занятого населения) работали за пределами региона постоянного места жительства, а в 2020 году их количество достигло уже порядка 3,5 млн. человек (Мкртчян Н.В., 2020). Каждое пятое домохозяйство в малых городах сталкивалось с выездом одного из членов семьи на заработки в течение последних пяти лет (Мкртчян Н.В., Флоринская Ю.В., 2015). Если эмиграция считается в целом негативным процессом, приводящим к утрате человеческого капитала страны, то значение внутренней трудовой миграции трудно оценить однозначно. С одной стороны, внутренняя трудовая миграция способствует повышению экономической активности населения, снижению дефицита профессиональных кадров в регионе-реципиенте, увеличению потребительского спроса в регионах-донорах за счет доходов трудовых мигрантов в более развитых регионах. За счет миграции субъекты решают материальные проблемы, воплощают значимые цели, которые невозможно было бы реализовать в слабо экономически развитых регионах. Трудовая миграция расширяет возможности для самоактуализации, самоопределения в профессии, личностного роста. С другой стороны, в контексте тенденции снижения численности и старения трудоспособного населения в России межрегиональная миграция усугубляет диспропорции в экономическом, социальном, культурном развитии регионов-доноров (Юдина Т.Н., 2004; Якшибаева Г.В., 2017). Ситуация вынужденной разлуки при выезде на заработки одного из членов семьи приводит к возникновению ряда проблем, связанных со значительными трансформациями семейно-ролевой структуры, супружеских и детско-родительских отношений (Гриценко В.В., Ефременкова М.Н., 2013). Переезд же всей семьи на постоянное место жительства сталкивается с бюрократическими трудностями, значительными финансовыми затратами, сопровождается переживаниями об утрате наработанного социального капитала, разрыве дружеских связей и разлуки с родственниками. Таким образом, принятие решения и начало реализации трудовой миграции происходит в сложных условиях, в которых необходим учет множества противоречивых факторов. Это обуславливает значимость изучения социально-психологических характеристик субъекта, принимающего решение о трудовой миграции в нестабильных социальных условиях. Опираясь на такие характеристики, возможно более эффективно модерировать миграционные потоки трудового населения в России.

Согласно данным зарубежных исследований, почти половина мигрантов жалеют о принятом решении сменить место жительства (Aksel S., 2007; Hendriks M., Bartram D., 2016). Проведенный нами анализ обращений трудовых мигрантов к коммуникации на Интернет-форумах, показал значительный запрос на поддержку именно на стадии принятия решения о трудовой миграции (Гриценко В.В., Ефременкова М.Н., 2013). Понимание особенностей прохождения субъектом этапов принятия решения будет способствовать возможности более эффективного сопровождения данного процесса. Изучение запуска миграционного поведения как процесса принятия решения позволяет более объемно изучить факторы, которые поэтапно его детерминируют.

Степень научной разработанности проблемы. Принятие решения рассматривается с различных теоретических оснований: проспективной теории (Kahneman D., Tversky A., 1979), теории самоэффективности (Bandura A., 1997), теории конформизма (Cialdini R.B., 2004), теории обоснования решения (Connolly T., Zeelenberg M., 2002), теории ограниченной рациональности выбора (March J.G., 1994), теории планируемого поведения (Ajzen A., 1991) и др. На сегодняшний день проведено значительное количество исследований детерминант миграционного поведения, чаще всего за основу берутся социально-демографические характеристики или личностные качества мигрантов (Fouarge D. et al., 2019; Orosová O. et al., 2018; Tabor A.S. et al., 2015; Williams A.M. et al., 2018). Было показано, например, что для трудовых мигрантов характерны хорошая адаптивность на рынке труда, рациональность поведения, мотивационная напряженность, гибкость в стратегическом планировании карьеры (Прибыткова И.М., 2003; Canache D. et al., 2013). Ряд исследователей выявили, что детерминантами миграционных намерений являются стремление к повышению уровня жизни, трудоустройству в перспективные организации, ожидания относительно карьерного роста (Муртазина И.Р., 2016; Протопопова Д.С., 2015; De Jong G.F., 2020; Kovalenko M., 2014). К психологическим детерминантам, которые препятствуют принятию решения мигрировать, относятся привязанность к месту проживания (Мкртчян Н.В., 2020; Bagraim J., 2013), высокий уровень приверженности организации (Miller K. et al., 2002), привязанности к семье и удовлетворенность семейными отношениями, прочные дружеские связи (Гриценко В.В., 2014; Frieze I.H. et al., 2006; Gajdošová B., 2019; Hooijen I., 2020; Kvartiuk V., 2020).

Существует широкий пласт исследований, посвященных изучению социально-психологических детерминант эмиграционных намерений, формирующихся на начальном этапе принятия решения об эмиграции (Байков А.А., 2018; Моисеенко В.М., 2014, Муращенкова Н.В., 2021; Татарко А.Н., 2019; Мкртчян Н.В., Флоринская Ю.Ф., 2015; Фролова С.В., 2013; Чувашов С.В., 2014; Норре А., 2015, De Jong G.F., 2020; Ossai E.N., 2020 и др.). Однако, нельзя в полной мере экстраполировать результаты исследований предикторов эмиграционных намерений на объяснение детерминант принятия решения о миграции внутри страны (Фролова С.В., 2019).

В соответствии с теорией планируемого поведения (Айзен А., 1991) формирование миграционного намерения детерминируют три группы предикторов: аттитюды в отношении трудовой миграции (оценивание миграционного поведения положительно или отрицательно), воспринимаемые нормы (представления субъекта относительно мнения значимого окружения о миграционном поведении) и воспринимаемый поведенческий контроль (воспринимаемая степень сложности реализации планируемого поведения) в отношении трудовой миграции. Данные предикторы, влияющие на миграционное намерение, зачастую формируются под влиянием индивидуальных ценностей (Муращенкова Н.В., 2021; Ромашева Ж.Ж., 2021). Намерение осуществить трудовую миграцию с целью смены трудовой деятельности, реализации трудового потенциала тесно связано с частной системой ценностей в области трудовой, профессиональной деятельности, которая, безусловно, формируется и функционирует под влиянием базовых ценностей. Таким образом, можно говорить о влиянии ценностей, в том числе карьерных, на принятие решения о миграции в целом.

В психологических исследованиях, изучающих влияние ценностей на принятие жизненных решений (Жуков Ю.М., 1976; Kahneman D., 1979; Tversky A., 1967), зачастую описываются взаимосвязи ценностей и содержания принимаемых решений, но не детерминация принятия решения как процесса. Также нами не обнаружено исследований специфики карьерных ценностей внутренних трудовых мигрантов в российских условиях. Если говорить о принятии решения о миграции как процессе, то можно отметить ряд зарубежных лонгитюдных исследований этапов миграции (De Jong G.F., 2020; Kley S., 2010; Gollwitzer P.M., 1996). Однако в данных исследованиях констатировалась миграционная активность, но не раскрывалось содержание значимого этапа предварительного принятия решения о трудовой миграции внутри страны.

Анализ отечественных и зарубежных исследований позволяет сформулировать ряд противоречий, которые определили тему и цель данного диссертационного исследования:

- между объективным запросом на понимание социально-психологических механизмов принятия решения о внутренней трудовой миграции и недостатком исследований, выявляющих и раскрывающих данные механизмы, и их детерминанты в российском контексте;

- между необходимостью изучения принятия решения о межрегиональной трудовой миграции как процесса и отсутствием соответствующего диагностического инструментария;

- между необходимостью прогноза миграционных процессов для сохранения в регионах человеческого капитала и отсутствием детального понимания ценностных оснований формирования выбора в пользу трудовой миграции конкретным субъектом.

Таким образом, помимо актуального практического запроса на изучение данной темы, проблема исследования заключается в ответе на вопрос: каковы карьерно-ценностные основания формирования миграционных намерений на этапе предварительного принятия решения в пользу внутренней трудовой миграции?

Цель исследования: изучить характер связей ценностей, карьерных ориентаций и предикторов миграционных намерений как социально-психологических факторов принятия решения о межрегиональной трудовой миграции.

Объект исследования – принятие решения о миграции как социально-психологический феномен.

Предмет исследования – социально-психологические факторы принятия решения о межрегиональной трудовой миграции.

Основная гипотеза исследования: на этапе предварительного принятия решения карьерные ориентации опосредуют связь ценностей с детерминантами миграционных намерений внутренней трудовой миграции (аттитюдами, воспринимаемым контролем, воспринимаемыми нормами).

Частные гипотезы:

1. Карьерные ориентации, основанные на стремлении к личному успеху, престижу, приобретению возможности управлять значимыми ресурсами, обусловлены выраженностью в мотивационной структуре личности ценностей самоутверждения, самопреодоления и открытости изменениям. Карьерные ориентации, основанные на

стремлении к профессиональному саморазвитию, стабильности места работы и проживания, обусловлены выраженностью ценностей сохранения.

2. Карьерные ориентации, основанные на стремлении к профессиональному и карьерному росту, престижу, личному успеху, положительно связаны, а карьерные ориентации, основанные на стремлении к стабильности жизненного уклада, постоянстве места работы, а также совершенствовании собственной компетентности в профессии, отрицательно связаны с позитивным отношением к трудовой миграции, уверенностью в возможности ее реализации и одобрении миграционного поведения социальным окружением.

3. Положительное отношение к миграционному поведению, уверенность в одобрении значимым окружением идеи осуществления трудовой миграции, а также убежденность в собственной способности реализовать переезд детерминируют формирование намерений на внутреннюю трудовую миграцию.

Теоретические задачи исследования:

1. Провести теоретический обзор, анализ и обобщение результатов социально-психологических исследований факторов принятия решения в целом и решения о трудовой миграции, в частности, для обоснования теоретической модели исследования.

2. Разработать теоретическую модель процесса принятия решения о трудовой миграции, основанную на интеграции теории планируемого поведения А. Айзена и трехэтапной модели принятия решения о миграции С. Клэй.

Методические задачи исследования:

3. Разработать программу эмпирического исследования социально-психологических факторов принятия решения о трудовой миграции.

4. Подготовить измерительный инструментарий для исследования процесса принятия решения о трудовой миграции.

Эмпирические задачи исследования:

5. На основе качественного анализа изучить содержательные особенности и ценностные основания аргументации принятия решения о трудовой миграции.

6. Проанализировать особенности и иерархию связей ценностей, карьерных ориентаций и компонентов планируемого миграционного поведения (аттитюды, воспринимаемые нормы и воспринимаемый контроль, миграционные намерения и поведение по их реализации).

Теоретико-методологической основой диссертационного исследования являются принцип системности (Б.Ф. Ломов, А.Л. Журавлев), исследования культурно-исторической и социокультурной обусловленности психики (В. Вундт, Л.С. Выготский, С.Д. Гуриева, Н.М. Лебедева, Л.Г. Почебут, Е.В. Рягузова, Г.У. Солдатова, А.В. Сухарев, А.Н. Татарко, Э. Тофлер, В.Ю. Хотинец, Р.М. Шамионов и др.), теория планируемого поведения (А. Айзен, М. Фишбайн, П.М. Голлвитцер), трехэтапная модель принятия решения о миграции (С. Клэй), теория индивидуальных ценностей (Ш. Шварц), якорная модель профессионального развития (Э. Шейн), дескриптивные теории принятия решений (Д. Канеман, Т.В. Корнилова, О.К. Тихомиров и др.).

Также теоретическая основа исследования представлена отечественными и зарубежными исследованиями миграционного поведения (А.А. Байков,

В.В. Гриценко, В.В. Константинов, С.А. Кузнецова, Н.В. Мкртчян, В.И. Мукомель, Н.В. Муращенко, Г.У. Солдатова, А.Н. Татарко, С.В. Фролова, J.W. Berry, B. Boneva, P. Boski, M.J. Coffman, I.H. Friese, A.C. Kay, S. Kley, O. Orosová, F. Meyer, C. Plotts, L. Remennick, T. Sabry, A.M. Williams и др.).

Методы исследования. Теоретические методы: анализ, синтез, обобщение. Эмпирические методы: социально-психологический опрос, включающий открытые и закрытые вопросы, а также психодиагностические методики. Для оценки намерений о внутрирегиональной миграции и поведения по их реализации, аттитюдов, воспринимаемого контроля, воспринимаемых норм разработан авторский опросник на основе теории планируемого поведения А. Айзена. Диагностика индивидуальных ценностей осуществлялась «Опросником портретных ценностей» Ш. Шварца (сокращенной версией «PVQ-21 – ESS»). Карьерные ценности изучались опросником Э.Г. Шейна (адаптация А.А. Жданович). Для оценки аргументации принятия решения о трудовой миграции респондентам были предложены открытые вопросы. Исследование проводилось в форме анонимного опроса очно и онлайн.

Методы обработки и анализа данных: описательные статистики, анализ надежности шкал (α -Кронбаха), анализ различий (угловое преобразование Фишера), множественный регрессионный анализ, моделирование структурными уравнениями. Для обработки данных были использованы программы IBM SPSS Statistics 23, IBM SPSS Amos 23.

Эмпирическая база исследования. В исследовании участвовали 418 россиян из них 49% (206 человек) женщин, средний возраст 35 лет ($SD=6,8$), и 51% (212 человек) мужчин (средний возраст 37 лет ($SD=7,5$)). Не работают на момент опроса 9,3% опрошенных. Распределение по уровню образования следующее: 60,3% респондентов имели высшее образование, средне-специальное – 34,4%, неоконченное высшее образование - 1,9% опрошенных. Респонденты из Смоленской области составляют 39%, из Москвы и Московской области - 36%, из Саратовской и Самарской областей по 6%. Оставшиеся 13% постоянно проживают в других регионах Российской Федерации. В городах проживают 73% респондентов, из них 81% - в областных центрах. Остальные респонденты живут в сельской местности. Опрос проходил с января по июль 2021 года.

Надежность и достоверность результатов исследования основана на комплексном теоретическом анализе проблематики, соответствии программы исследования поставленным задачам, опоре на методологические основы современной психологии; соблюдении репрезентативности выборки; использовании теоретически и эмпирически обоснованных методических приемов изучения компонентов принятия решения о трудовой миграции, применении стандартизированных валидных психодиагностических методик; обоснованном использовании математико-статистических процедур; грамотным количественном и качественном анализе и содержательной интерпретации результатов; сопоставлении полученных результатов с результатами исследований по смежным темам.

Научная новизна исследования. Предложена авторская структурно-функциональная модель на основе интеграции трехэтапной теории принятия решения о миграции С. Клей и теории планируемого поведения А. Айзена. Проведена

верификация полученной модели на российской выборке. На основе методологического подхода А. Айзена разработан опросник для изучения выраженности компонентов планируемого миграционного поведения. Показана специфика принятия решения о межрегиональной трудовой миграции как поэтапного процесса. Определена обусловленность принятия решения о трудовой миграции аттитюдами, воспринимаемыми нормами и воспринимаемым контролем, которые, в свою очередь, обусловлены карьерными ориентациями, детерминированными ценностями. Обоснован потенциал карьерных ориентаций как фактора предсказания и объяснения внутренней трудовой миграции в российском контексте. Теоретически обоснована и эмпирически доказана детерминирующая роль индивидуальных ценностей и карьерных ориентаций в процессе принятия решения о трудовой миграции.

Теоретическая значимость диссертационного исследования заключается в разработке модели принятия решения о трудовой миграции, основанной на интеграции трехэтапной теории миграции С. Клэй и теории планируемого поведения А. Айзена. Раскрыты социально-психологические факторы формирования миграционного намерения как этапа предварительного принятия решения о межрегиональной трудовой миграции и представлено содержательное наполнение данного этапа. Принятие решения о трудовой миграции описано как двухфазный процесс, состоящий из фазы, предшествующей принятию решения, и фазы подготовительных действий, что позволило дифференцировать детерминанты принятия миграционных решений от детерминант миграционного поведения. Выстроена система иерархической детерминации социально-психологических факторов принятия решения о трудовой миграции: ценности обуславливают карьерные ориентации, а карьерные ориентации детерминируют миграционные намерения (результат предварительно принятого решения о миграции) через аттитюды, воспринимаемые нормы и воспринимаемый контроль в отношении внутренней трудовой миграции. Обоснован потенциал карьерных ориентаций как предикторов, влияющих на факторы миграционных намерений (отношение к трудовой миграции, воспринимаемый контроль и воспринимаемые нормы в отношении трудовой миграции). Подтверждена взаимосвязь миграционных намерений и поведения по их реализации. Дополнены и углублены научные представления о социально-психологической детерминации трудовой миграции в российском контексте. Полученные результаты и выводы относятся к предметному полю социальной психологии.

Практическая значимость диссертационного исследования заключается в востребованности применения полученных результатов в карьерном консультировании, в консультировании трудовых мигрантов на этапе адаптации. Основываясь на выводах исследования, можно разработать рекомендации субъектам, принимающим решение о трудовой миграции. Целесообразно ознакомление с выявленными особенностями ценностей в сфере карьеры специалистов по работе с человеческими ресурсами организаций, рекрутеров, сотрудников Центров занятости населения для формирования целостного представления о психологических особенностях миграционных намерений. Результаты о мотивационной связи между базовыми ценностями, карьерными ориентациями и факторами миграционных

намерений, можно учитывать при разработке онлайн-платформ для поиска работы по всей стране.

Разработанный и апробированный опросник планируемого поведения по межрегиональной трудовой миграции может быть использован для оценки степени сформированности миграционных намерений, аттитюдов, воспринимаемых норм, воспринимаемого контроля на этапе предварительного принятия решения о трудовой миграции, и тем самым прогнозировать миграционное поведение. Обобщения исследования могут дополнить соответствующие разделы социальной психологии, посвященные трудовой миграции.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Под принятием решения о трудовой миграции понимается процесс формирования миграционного намерения и процесс подготовки к его реализации, осуществляемые на уровне личности как субъекта социальных отношений и детерминируемые системой иерархически связанных между собой карьерно-ценностных ориентаций. Разработанная на основе интеграции концепций С. Клэй и А. Айзена теоретическая модель позволяет раскрыть содержание этапа предварительного принятия о трудовой миграции: на данном этапе ценности детерминируют карьерные ориентации, которые связаны с социально-психологическими детерминантами намерения о трудовой миграции: аттитюдами, воспринимаемым поведенческим контролем и воспринимаемыми поведенческими нормами в отношении трудовой миграции.

2. В основе этапа предварительного принятия решения о трудовой миграции лежит аргументация выбора (мигрировать на новое место жительства и работы или остаться на прежнем). Аргументы за или против переезда классифицированы по различным основаниям: (1) мотивация: притяжение/выталкивание; (2) отношение к трудовой деятельности: миграция для реализации профессиональных целей / миграция для достижения непрофессиональных целей; (3) степень удовлетворенности (фрустрированности) жизненной ситуацией, в которой принимается решение; (4) приверженность месту проживания: индифферентная, выраженная, непроверенная, отвергаемая; (5) актуальные ценности. В аргументации принятия решения субъектом о трудовой миграции у лиц, имеющих выраженные миграционные намерения, преобладают тезисы о несовершенстве места настоящего проживания (выталкивающие факторы), в сравнении с плюсами потенциального места проживания (притягивающие факторы), описание фрустрирующего характера актуальной жизненной ситуации, непроверенная и отвергаемая приверженность региону проживания, а также прослеживается ориентация на ценности «Открытость изменениям», «Самопреодоление» и «Сохранение».

3. Разработанный опросник планируемого поведения по межрегиональной трудовой миграции на основе теории А. Айзена, позволяет оценивать степень сформированности миграционных намерений, выраженность аттитюдов (установок на миграцию), воспринимаемых норм (восприятия отношения значимого окружения к миграции) и контроля (степени уверенности в возможности осуществить переезд) относительно возможности осуществления внутренней трудовой миграции, прогнозировать вероятность миграционного поведения.

4. Карьерные ориентации опосредуют связь ценностей с детерминантами миграционных намерений внутренней трудовой миграции (аттитюдами, воспринимаемыми нормами и воспринимаемым контролем). Ориентация личности на метаценности «Самопреодоление», «Самоутверждение» и «Открытость изменениям» обуславливает значимость карьерных ориентаций на вертикальную карьеру и отсутствие значимости карьерной ориентации на стабильные условия труда. В свою очередь значимость для субъекта ориентации на вертикальную карьеру и незначимость ориентации на горизонтальную карьеру и стабильность условий труда положительно связаны с детерминантами миграционного намерения (позитивными установками на трудовую миграцию (аттитюды), уверенностью в возможности осуществить миграцию (воспринимаемый поведенческий контроль) и убежденности в одобрении миграционного поведения значимым окружением (воспринимаемые нормы).

5. Намерения трудовой миграции формируются у субъекта, имеющего положительное отношение к миграционному поведению, считающего возможность осуществить трудовую миграцию, одобряемой окружением, а также убежденного в собственной способности осуществить трудоустройство в другом городе и переезд.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности реализовано посредством соответствия проблематики и методологии исследования научной специальности 5.3.5. «Социальная психология, политическая и экономическая психология» по следующим пунктам: п. 2. психология принятия решений; п. 3. социально-психологический анализ жизненных ситуаций; п. 19. исследования психологических проблем занятости и безработицы; п. 22. исследования различных видов деловой активности субъектов наемного труда и предпринимательства; п.24. изучение удовлетворенности трудом.

Апробация и внедрение результатов исследования. Основные положения диссертационного исследования обсуждались на заседаниях кафедры этнопсихологии и психологических проблем поликультурного образования факультета социальной психологии ФГБОУ ВО «Московский государственный психолого-педагогический университет» (2019, 2020, 2021 и 2022 гг.), а также на XIX заседании научного сетевого этносеминара (Москва, 20 февраля 2023 г.). Теоретические и эмпирические выводы исследования презентовались в рамках докладов и публикаций на следующих научных конференциях: всероссийской научно-практической конференции с международным участием памяти академика РАО А.В. Петровского «Социальная психология и общество: история и современность» (Москва, МГППУ, 15-16 октября 2019 г.), международной научно-практической конференции «Миграция в России и в современном мире: проблемы, перспективы, практические решения» (Москва, РГГУ, 5 ноября 2019 г.), международной научно-практической конференции «Социально-психологическая адаптация мигрантов в современном мире» (Пенза, ПГУ имени В.Г. Белинского, 27-28 марта 2020 г.), всероссийской Парыгинской научно-практической конференции (с международным участием) «Проблемы социальной психологии и социальной работы» (Санкт-Петербург, СПбГУП, 16 апреля 2021 г.), международной юбилейной научной конференции, посвященной 50-летию создания Института психологии РАН «История, современность и перспективы развития психологии в системе Российской академии наук» (Москва, ИП РАН, 16-18 ноября 2022 г.),

VIII Международной научно-практической конференции памяти М.Ю. Кондратьева «Социальная психология: вопросы теории и практики» (11-12 мая 2023 г.),

Основное содержание диссертации отражено в 11 научных статьях. Положения и выводы диссертационного исследования включены в содержание работы с персоналом ОАО «РЖД» по сопровождению карьерного развития в рамках деятельности лабораторий психофизиологического обеспечения на Московской железной дороге.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, библиографического списка, включающего 178 источников, 108 из которых на иностранном языке. Основной текст диссертации составляет 143 страницы. Диссертация включает 1 приложение, 19 таблиц и 10 рисунков.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Введение посвящено обоснованию актуальности исследования, обзору степени разработанности проблемы, описанию выявленных противоречий. Определяется объект, предмет, цель и задачи диссертационного исследования, его теоретико-методологическая основа и используемые методы, формулируются гипотезы, отмечается научная новизна, теоретическая и практическая значимость, работа по внедрению результатов исследования.

Первая глава «Теоретические основы изучения принятия решения в психологии» посвящена теоретическому анализу научных источников по теме диссертационного исследования и включает в себя четыре параграфа.

Первый параграф «Принятие решения как предмет социально-психологического исследования» посвящен теоретическому анализу понятия «принятие решения» в современном научном дискурсе, обзору основных моделей и видов принятия решений. Также в данном параграфе проведен обзор изученных специфических социально-психологических факторов принятия решений.

Второй параграф «Миграционное поведение как социально-психологический феномен. Трудовая миграция» представляет собой обзор подходов к изучению миграционного поведения и эмпирических исследований детерминант процесса принятия решения о трудовой миграции. Рассматривается теория С. Клэй, согласно которой принятие решения о переезде может состоять из трех фаз: предварительного принятия решения (предрешения), предварительного действия (или преддействия) и непосредственно действия (Kley, 2010, 2017). На этапе предрешения формируются миграционные намерения. На данном этапе возникают соображения о рассмотрении возможности переехать, которые пока не переходят в какие-то действия по подготовке к миграции. Следующие два этапа по теории С. Клэй представляют собой поведение по подготовке к миграции. На этапе преддействия субъект реализует предварительные действия по сбору информации, изучению возможных вариантов миграции. На этапе действия реализуется решительная активность по достижению цели: выбор конкретного жилья для проживания, организация переезда, трудоустройство в другом городе. Также в данном параграфе рассматриваются возможности использования теории планируемого поведения А. Айзена для изучения миграционного поведения.

Третий параграф «Базовые ценности и карьерные ориентации в контексте трудовой миграции» посвящен описанию подхода к пониманию ценностных

ориентаций Ш. Шварца, а также обзору исследований детерминации миграционного поведения ценностными ориентациями. Ценности – это достаточно устойчивые социально и культурно детерминированные конструкты, они обладают доказанными прогностическими способностями к фактическому поведению, а также в малой степени зависят от контекста ситуации (Schwartz, Butenko, 2014; Schwartz et al., 2017). Также ценности выражают мотивационную направленность личности (Schwartz, 2005), которая может соотноситься с мотивами принятия решения о трудовой миграции. Трудовая миграция может быть направлена и на достижение значимых целей, и выступать как самоцель для реализации стремления к новым впечатлениям и переменам.

Карьерные ориентации – это ценностные ориентации в профессиональной деятельности, на основании которых субъект осуществляет выбор в профессиональной деятельности (Почебут, Чикер, 2011, 2022, 2023). С точки зрения деятельно-смыслового подхода к изучению личности (А.Г. Асмолов, Д.А. Леонтьев и др.) и «Якорной модели профессионального развития» (Д. Холланд, Э.Г. Шейн), на уровне смыслообразования профессиональное продвижение субъекта регулируется карьерными ориентациями, которые являются более конкретным проявлением базовых ценностей в структуре профессиональной Я-концепции (Ждановичи, 2008). То, как карьерные ориентации вписываются в устоявшуюся структуру основных ценностей, остается недостаточно изученным вопросом.

В четвертом параграфе на основе теоретического анализа были выделены основные возможные варианты детерминации метаценностями карьерных ориентаций и затем компонентов планируемого миграционного поведения, которые можно представить в теоретической модели исследования (рисунок 1). В данной модели ценности обозначены как детерминанты карьерных ориентаций, а те, в свою очередь, уже взаимосвязаны с детерминантами миграционных намерений. Поэтому на данном уровне детерминации принятие решения о трудовой миграции определяется тем, насколько цели и ценности карьеры можно реализовать посредством переезда в другой город РФ.

Принятие решения о трудовой миграции на этапе предварительного принятия решения заключается в формировании миграционного намерения. На данном этапе предикторами его формирования, согласно теории А. Айзена, являются положительные установки на трудовую миграцию, выраженные воспринимаемые нормы и воспринимаемый поведенческий контроль, т.е. восприятие миграционного поведения как одобряемого окружением и поощряемого для реализации. На этапе предварительного действия реализуются действия по подготовке и планированию переезда. В модели заложена поэтапная детерминация принятия решения о трудовой миграции сначала на карьерно-ценностном уровне, затем на уровне детерминант миграционного намерения и затем на уровне реализации намерения через подготовительные действия. Она дополняет и содержательно наполняет этап предварительного принятия решения С. Клэй за счет детерминант миграционного намерения теории планируемого действия.

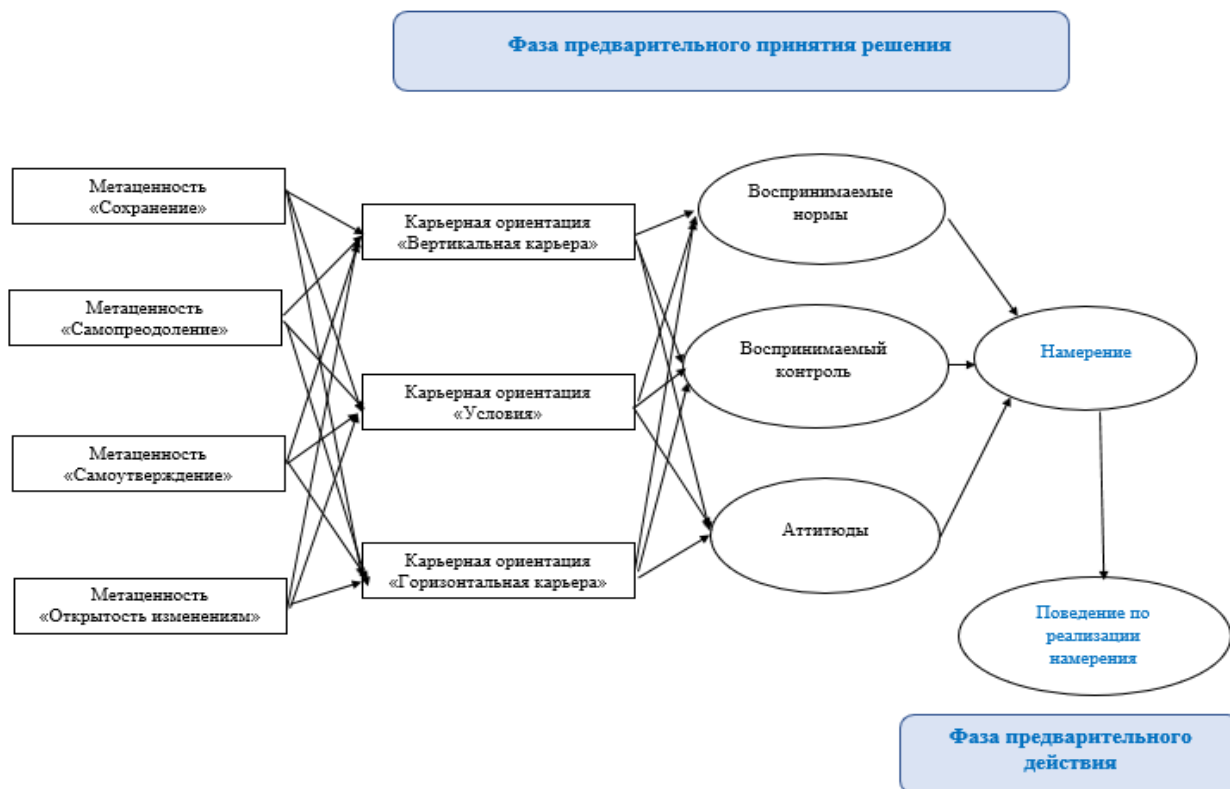


Рисунок 1 – Теоретическая модель исследования социально-психологических факторов принятия решения о трудовой миграции

Во второй главе «Эмпирическое исследование социально-психологических факторов принятия решения о трудовой миграции» описываются, анализируются, систематизируются, интерпретируются результаты эмпирического диссертационного исследования. Данная глава включает в себя 6 параграфов.

В первом параграфе «Дизайн эмпирического исследования» излагаются характеристики выборки, описываются организация исследования, используемые методики и статистические методы.

Методом конфирматорного факторного анализа была обоснована модель опросника планируемого поведения по трудовой миграции, состоящая из 15 утверждений, объединяемых в 5 латентных факторов: (1) «Аттитуды в отношении трудовой миграции» (коэффициент α -Кронбаха 0,68; пример утверждения: «Для меня решение о переезде в другой город в течение ближайших двух лет важное»); (2) «Воспринимаемые нормы» ($\alpha=0,73$; «Большинство значимых для меня людей считают, что мне следует переехать жить в другой город»); (3) «Воспринимаемый контроль» ($\alpha=0,73$; «Я смогу переехать в другой город в течение ближайших 2 лет.»); (4) «Миграционное намерение» ($\alpha=0,70$; «Я хочу в ближайшие 2 года переехать работать в другой город»); (5) «Поведение по реализации миграционного намерения» ($\alpha=0,69$; «Я уже начал(а) копить деньги для переезда в другой город»)

Для исследования карьерных ориентаций использовалась методика Э. Шейна (адаптация А.А. Жданович), с помощью которой можно оценить выраженность карьерных ориентаций: вызов, профессиональная компетентность, менеджмент, служение, автономия, стабильность работы, стабильность места жительства,

интеграция стилей жизни, предпринимательство. Адаптация А.А. Жданович позволяет также выявить выраженность 3 интегральных ориентаций: ориентации на условия, ориентации на вертикальную карьеру и ориентации на горизонтальную карьеру.

Диагностика индивидуальных ценностей осуществлялась сокращенной версией «Опросника портретных ценностей» Ш. Шварца. Данная версия опросника включает в себя 21 утверждение, позволяя измерить значимость 10 базовых ценностей и 4 ценности высшего порядка (Schwartz, 2003).

Также опросник включал блок открытых вопросов, нацеленных на изучение ценностных оснований аргументации принятия решения о трудовой миграции. (например, «Представьте, что Вам нужно рассмотреть предложение о работе с переездом в другой город в течение года. Подумайте, в какой степени это решение подходит или не подходит для Вас. Приведите аргументы за и против Вашего переезда в другой город»). В анкету были включены вопросы, определяющие национальность респондентов, возраст, пол, место проживания и длительность проживания в этом месте, опыт переезда, образование, специальность, материальное и семейное положение, наличие детей, а также социальный контекст, связанный с пандемией Covid-19.

Во втором параграфе «Ценностные основы аргументации принятия решения о трудовой миграции» проводится содержательный анализ аргументации принятия решения на этапе предварительного принятия решения. 45,3% респондентов на разных этапах жизни сталкивались с ситуацией принятия решения о миграции, 18,7% опрошенных имеют опыт переезда, а 6% находятся в процессе принятия решения в настоящий момент. На вопрос о возможности для них осуществить трудовую миграцию на данном этапе жизни 41,6% опрошенных ответили, что хотели бы переехать в другой город, а 58,1% не хотели бы переезжать. Не видят возможности для переезда 68,4% опрошенных. Все приведенные респондентами аргументы за и против переезда из своего города для трудоустройства были отнесены к определенным смысловым категориям (Braun, Clarke, 2021). Распределение аргументации намерения «хочу/не хочу переехать» выглядят следующим образом. Во-первых, это те характеристики места проживания, от которых уезжают (36,8%): негативные характеристики места, региона проживания назвали в качестве аргумента 17,2% опрошенных; трудности в сфере профессионального развития и трудоустройства составили 19,6% аргументов. Во-вторых, это так называемые факторы притяжения, т.е. то, ради чего стоит переезжать: возможности для развития в профессии и трудоустройства (24,0%); для получения нового опыта, повышения качества досуга, расширения кругозора (11,9%); для решения семейных проблем, помощи близким (27,3%).

Аргументы были объединены в 4 основные темы аргументации, соотносимые с метаценностями – «Сохранение», «Самопреодоление», «Открытость изменениям», «Самоутверждение». За основу процедуры классификации аргументов для тематического анализа была взята модель мотивационных ценностей Шварца. Среди ответов респондентов наиболее часто встречались аргументы принятия решения о трудовой миграции, условно отнесенные к таким полярным ценностным основаниям принятия решения, как «Сохранение» и «Открытость изменениям». Причем

содержательное наполнение аргументации в контексте ценностей «Сохранения» достаточно противоречиво – данное ценностное основание как побуждает к переезду для сохранения уровня жизни, для сохранения традиционного распределения ролей в семье, так и лежит в основе стремления не менять кардинально жизненный уклад и остаться в своем городе. Проанализировав ответы респондентов, можно увидеть неоднозначное и противоречивое проявление ценностей в аргументации за и против принятия решения о трудовой миграции. Это говорит о необходимости изучения влияния ценностей на процесс рассмотрения возможности трудовой миграции в контексте конкретных профессиональных установок субъекта, а также отдельно оценивать детерминацию ценностями каждого фактора миграционных намерений на этапе предварительного принятия решения.

В третьем параграфе «Детерминанты планируемого миграционного поведения на этапе предварительного принятия решения» была верифицирована модель планируемого поведения по трудовой миграции на российской выборке.

Согласно средним значениям, у респондентов в большей степени выражены такие компоненты формирования миграционного намерения, как аттитюды ($M=4,50$; $SD=1,38$) и воспринимаемый контроль ($M=3,15$; $SD=1,35$), нежели представления о позитивном отношении к переезду в другой город окружением ($M=2,70$; $SD=1,34$) (воспринимаемые нормы). Миграционные намерения ($M=2,79$; $SD=1,76$) выражены в большей мере, чем поведение по их реализации ($M=2,11$; $SD=1,30$). Ориентация на миграцию выражена у более молодых респондентов ($\beta=-0,16$; $p<0,01$), с низким материальным достатком ($\beta=-0,13$; $p<0,05$) и имеющих более высокий уровень образования ($\beta=0,12$; $p<0,05$). Более выраженные миграционные намерения выявлены у проживающих в регионах респондентов ($\beta=0,30$; $p<0,001$), чем в столице. К реализации миграционного намерения склонны в большей мере респонденты с меньшим материальным достатком ($\beta=-0,12$; $p<0,01$), проживающие в регионах ($\beta=0,11$; $p<0,01$) и имеющие опыт переезда в другой город ($\beta=0,12$; $p<0,01$). Воспринимаемые нормы в отношении трудовой миграции обусловлены такими демографическими предикторами как более молодой возраст ($\beta=-0,15$; $p<0,01$), проживание в регионе ($\beta=0,23$; $p<0,01$), опыт переезда ($\beta=0,23$; $p<0,01$). Уверенность в возможности реализовать миграционные планы (выраженный воспринимаемый поведенческий контроль относительно трудовой миграции) более характерна для более образованных респондентов ($\beta=0,19$; $p<0,01$), имеющих опыт переездов ($\beta=0,19$; $p<0,01$). Позитивные установки относительно трудовой миграции в большей степени выражены у более молодых ($\beta=-0,15$; $p<0,05$), менее обеспеченных респондентов ($\beta=-0,16$; $p<0,05$), имеющих опыт переезда из места проживания ($\beta=-0,15$; $p<0,05$). Женщины имеют более выраженные положительные установки на миграцию ($\beta=0,17$; $p<0,05$), а мужчины чаще воспринимают миграцию как одобряемую окружением стратегию поведения ($\beta=-0,10$; $p<0,05$).

Проведена проверка конвергентной валидности основной измерительной модели планируемого поведения планируемого поведения (Айзен, 1991; Fishbein, Ajzen, 2010), дополненная концепцией реализации намерения (Gollwitzer, 1999). Был реализован конфирматорный факторный анализ с применением оценки максимального сходства параметров модели посредством программы AMOS.23 (Arbuckle, 2012). Подгонка

модели по рекомендованным критериям хорошая (Hu, Bentler, 1999): CFI=0,964; RMSEA=0,031; PCLOSE= 0,984; CMIN/DF=1,652. Согласно показателям модели, намерение имеет выраженную связь (0,93) с поведением по его реализации. Как и в мета-анализах (Фишбейн, Айзен, 2010), аттитюды, воспринимаемые нормы и контроль в нашей модели также имеют значимые положительные взаимосвязи. На поведение по реализации миграционного намерения непосредственно влияет только миграционное намерение, которое в свою очередь определяется аттитюдами на миграцию, воспринимаемыми нормами и воспринимаемым поведенческим контролем. Это объясняется тем, что намерение является более общим конструктом, влияющим на более конкретную реализацию намерения (Gollwitzer, 1999).

В четвертом параграфе «Взаимосвязь базовых ценностей и компонентов процесса принятия решения о трудовой миграции» проводится анализ особенностей взаимосвязей ценностей и компонентов планируемого поведения по трудовой миграции. По полученным данным, наиболее предпочитаемыми базовыми ценностями являются «Безопасность» (M=4,45; SD=0,81), «Гедонизм» (M=4,41; SD=0,77), «Универсализм» (M=4,35; SD=0,64), «Самостоятельность» (M=4,32; SD=0,79), «Благожелательность» (M=4,50; SD=1,38). Также выявлено преобладание метаценностей «Сохранения» (M=4,33; SD=0,53), что, возможно, объясняется высокой значимостью ценности «Безопасность», тогда как другие базовые ценности, которые входят в «Сохранение» – «Конформность» (M=2,98; SD=0,98) и «Традиции» (M=3,18; SD=1,07) - имеют низкую значимость у респондентов. Ценности «Сохранения» в большей мере выражены у респондентов из регионов России, ценности «Открытости изменениям» более выражены у женщин, более образованных и молодых респондентов. Ценности «Самопреодоления» в большей мере выражены у респондентов старшего возраста.

Для анализа связей между базовыми ценностями и компонентами планируемого миграционного поведения применялся путьевой анализ. Предикторами в модели путей выступили базовые ценности (средние значения по шкалам). В модели в качестве зависимых переменных были аттитюды, воспринимаемые нормы, воспринимаемый контроль, миграционное намерение и поведение по его реализации. В модели они представлены как латентные факторы, т.е. через три измеряемые переменные. Путьевой анализ осуществлялся с контролем следующих переменных: пол, возраст, материальное положение, место проживания (столица или регион), уровень образования, наличие опыта переезда. Рассмотрим модель связи ценностей с компонентами планируемого миграционного поведения. Она имеет хорошие индексы пригодности: CFI=0,978; RMSEA=0,035; PCLOSE= 0,999; CMIN/DF=1,516. Для респондентов с выраженным поведенческим контролем в отношении трудовой миграции характерна приверженность ценности «Благожелательность» ($\beta=0,19$; $p<0,01$), проявляющейся в стремлении оберегать благополучие людей, с которыми индивид находится в личных взаимоотношениях. Убежденность в возможности реализовать миграцию обусловлена желанием заботиться о значимом окружении. Склонны оценивать трудовую миграцию позитивно лица, ориентированные на ценность «Достижение» ($\beta=0,19$; $p<0,01$), т.е. на личный успех в соответствии с социальными стандартами. Ориентация на ценности «Достижение» базируется на

стремлении к социальному признанию (одобрению, уважению, влиянию, эффективной деятельности). Ценности «Стимуляции» как стремление к новизне, новым впечатлениям, переживаниям положительно связаны с воспринимаемым контролем ($\beta=0,19$; $p<0,01$), и воспринимаемыми нормами ($\beta=0,19$; $p<0,01$) в отношении трудовой миграции. Так, лица, уверенные в способности реализовать миграционные планы и в том, что окружение их одобряет и поддерживает, имеют выраженную потребность в разнообразии, новых впечатлениях, наполненности жизни событиями и переменами. Убеждены в отсутствии одобрения обществом миграционного поведения лица, постулирующие ценность «Безопасность» ($\beta=0,19$; $p<0,01$), проявляющуюся в ориентации на стабильность уклада жизни, поддержание здоровья, социальный порядок, безопасность семьи, страны в целом. Результаты анализа показывают, что аттитюды ($\beta=0,19$; $p<0,01$), воспринимаемый контроль ($\beta=0,19$; $p<0,01$), и воспринимаемые нормы ($\beta=0,19$; $p<0,01$), являются значимыми предикторами намерений трудовой миграции, а миграционное намерение значимым предиктором миграционного поведения ($\beta=0,19$; $p<0,01$).

Таким образом, были выявлены положительные связи детерминант миграционных намерений с ценностями, относящимися к метаценностям «Открытость изменениям» (Стимуляция) и «Самоутверждение» (Достижения), а также отрицательная связь с метаценностью «Сохранение» (Безопасность). Обнаружена положительная значимая связь с ценностью «Самопреодоление» (Благожелательность). То есть ориентация на заботу о благополучии близких, забота о них выступают мотивационной основой формирования факторов активности по трудовой миграции, как цель, достижение которой возможно посредством переезда.

В пятом параграфе «Взаимосвязь карьерных ориентаций и детерминант процесса принятия решения о трудовой миграции» описаны особенности взаимосвязей карьерных ориентаций и компонентов планируемого поведения по трудовой миграции. Карьерные ориентации связаны с контрольными переменными следующим образом: ориентация на вертикальную карьеру в большей мере выражена у более старших ($\beta=0,17$; $p<0,01$) и образованных респондентов ($\beta=0,20$; $p<0,05$). На горизонтальную карьеру в большей мере ориентированы более молодые ($\beta=-0,12$; $p<0,05$), проживающие в регионах респонденты ($\beta=0,14$; $p<0,01$). Карьерная ориентация на условия более значима для женщин ($\beta=0,15$; $p<0,05$), чем для мужчин, для старших ($\beta=0,12$; $p<0,01$) и менее обеспеченных опрошенных ($\beta=-0,10$; $p<0,05$). Для анализа связей между карьерными ориентациями и детерминантами планируемого миграционного поведения применялся путевой анализ. Предикторами в модели выступили карьерные ориентации (средние значения по шкалам). В качестве зависимых переменных выступили аттитюды, воспринимаемые нормы, воспринимаемый контроль, миграционное намерение и поведение по его реализации, моделируемые как пять латентных фактора. Модель имеет хорошие индексы пригодности: CFI=0,981; RMSEA=0,038; PCLOSE=0,990; CMIN/DF=1,613. Обнаружены статически значимые положительные связи позитивных установок ($\beta=0,18$; $p<0,05$) и воспринимаемых норм ($\beta=0,15$; $p<0,01$) в отношении трудовой миграции с ценностью «Вызов». Карьерная ориентация на «Стабильность работы» имеет значимые отрицательные связи с воспринимаемым поведенческим контролем

($\beta=-0,15$; $p<0,05$) (уверенностью в возможности реализовать переезд) и с аттитюдами на трудовую миграцию ($\beta=-0,15$; $p<0,05$). Значимость «Стабильности места жительства» ($\beta=-0,31$; $p<0,01$) и «Интеграции стилей жизни» ($\beta=-0,17$; $p<0,05$) отрицательно связаны с воспринимаемым поведенческим контролем.

Таким образом, позитивные установки на миграцию отрицательно связаны со стремлением не менять место работы, работать в одной организации много лет, а также положительно связаны с ориентацией «Вызов», «Достижения», преодоления себя и достижение сложных целей в карьере. Уверенность в способности в случае необходимости осуществить миграцию (воспринимаемый контроль в отношении миграционного поведения) связана с нивелированием значимости стабильности в работе и месте проживания, а также отсутствием установки на интеграцию, гармонизацию различных сфер жизни (карьеры, семейной жизни, хобби и т.д.). Воспринимаемые нормы, указывающие на приемлемость и одобрение окружением миграционного поведения, выражены в большей мере у респондентов, ориентированных на Вызов в карьере.

В шестом параграфе «Модель ценностной детерминации процесса принятия решения о трудовой миграции» проведена проверка теоретической модели, где предикторами процесса принятия решения о трудовой миграции выступили ценности и карьерные ориентации, которые представлены иерархично. Ценности как общие базовые конструкты определяют частные карьерные ценности, которые, в свою очередь, детерминируют компоненты планируемого поведения: аттитюды в отношении трудовой миграции, воспринимаемые нормы и воспринимаемый контроль, миграционное намерение и поведение по его реализации. Для моделирования структурными уравнениями зависимыми переменными в модели стали компоненты планируемого миграционного поведения. Предикторами выступили метаценности и общие карьерные ориентации. В исходную модель были заложены как прямые связи ценностей и факторов планируемого миграционного поведения, так и опосредованные карьерными ориентациями.

На рисунке 4. представлена модель связи индивидуальных ценностей, карьерных ориентаций и компонентов планируемого миграционного поведения. На нем отображены только статистически значимые связи. Модель имеет приемлемые статистики согласия: CFI=0,960; RMSEA=0,048; PCLOSE=0,558; CMIN/DF=2,007. Данная модель позволяет объяснить 73% дисперсии миграционных намерений и 88% дисперсии активности по их реализации. Согласно данной модели, две метаценности – «Открытость изменениям» и «Самоутверждение» - предсказывают карьерные ориентации. Однако если «Открытость изменениям» положительно связана с «Ориентацией на вертикальную карьеру», то значимость ценности «Самоутверждения» имеет отрицательную связь с «Ориентацией на горизонтальную карьеру». Таким образом, ориентация на развитие, новые впечатления, открытость новому опыту положительно взаимосвязаны со стремлением к карьерному росту, постановке амбициозных профессиональных целей, развитию управленческих компетенций. Тогда как стремление к власти, достижениям не связано с ориентацией на развитие профессиональной компетентности. Взаимосвязей между метаценностями «Сохранение» и «Самопреодоление» и карьерными ориентациями не выявлено. В то

же время обнаружена прямая статически значимая положительная связь ценностей «Самопреодоления» ($\beta=0,19$; $p<0,01$) с воспринимаемым поведенческим контролем (уверенностью в возможности реализовать переезд). Это возможно объяснить тем, что ценности «Самопреодоления» в сознании респондентов не обуславливают сферу карьеры, а относятся к системе взаимоотношений с близкими. Ориентация на заботу об окружении, поддержание благополучия и поддержка, вероятно, выступают ресурсной основой формирования уверенности в возможности переезда.

Воспринимаемый контроль как уверенность в собственных ресурсах как достаточных для осуществления переезда подразумевает связь с ценностями «Самопреодоления». Для лиц, которым важно заботиться о других, перспектива осуществления переезда более реальна и выполнима. Метаценность «Открытость изменениям» напрямую положительно связана с воспринимаемым поведенческим контролем ($\beta=0,25$; $p<0,01$) (убежденностью в способности осуществить миграцию). Метаценность «Самоутверждение» имеет положительную значимую связь с установкой на миграцию (аттитудами) ($\beta=0,16$; $p<0,01$).

Однако выявлены и опосредованные карьерными ориентациями связи ценностей и факторов миграционных намерений. Карьерные ориентации выступают предикторами факторов миграционного намерения. Так, «Ориентация на вертикальную карьеру» положительно связана с Воспринимаемым контролем ($\beta=0,20$; $p<0,01$). «Ориентация на горизонтальную карьеру» ($\beta=-0,23$; $p<0,001$) отрицательно связана с позитивными установками на трудовую миграцию, воспринимаемыми нормами ($\beta=-0,32$; $p<0,001$) и с воспринимаемым поведенческим контролем ($\beta=-0,24$; $p<0,001$). «Ориентация на условия» отрицательно связана с аттитудами на миграцию ($\beta=-0,16$; $p<0,01$).

Это означает, что на формирование уверенности в возможности мигрировать (воспринимаемый контроль) оказывают влияние выраженная карьерная «Ориентации на вертикальную карьеру», а также отсутствие «Ориентации на горизонтальную карьеру» и на «Ориентации на условия.» Иными словами, более склонны к формированию миграционных намерений и их реализации субъекты, ориентированные на предпринимательство, организаторскую компетентность, преодоление вызовов в карьере. Лица, ориентированные в большей мере на повышение собственной профессиональной компетентности, стабильность места жительства и работы, на гармонизацию всех сфер жизни, будут в меньшей степени склонны выбирать стратегию миграции для решения жизненных задач.

Как показывают вышеописанные связи, с формированием позитивного восприятия трудовой миграции как приемлемого для окружения поведения (воспринимаемые нормы), связано отсутствие ориентации на горизонтальный тип карьеры. Т.е. стремление развиваться как профессионалу, получать от служения значимым целям отдачу, иметь стабильное место жительства не связано с восприятием миграционного поведения как социально одобряемой жизненной стратегии. Аттитуды к трудовой миграции отрицательно связаны с ориентацией на условия труда, предполагающие стремление к автономии, интеграцию стилей жизни и стабильность места работы. Вероятно, эту направленность связи можно объяснить влиянием социально-экономических факторов в месте проживания и возможности реализовать

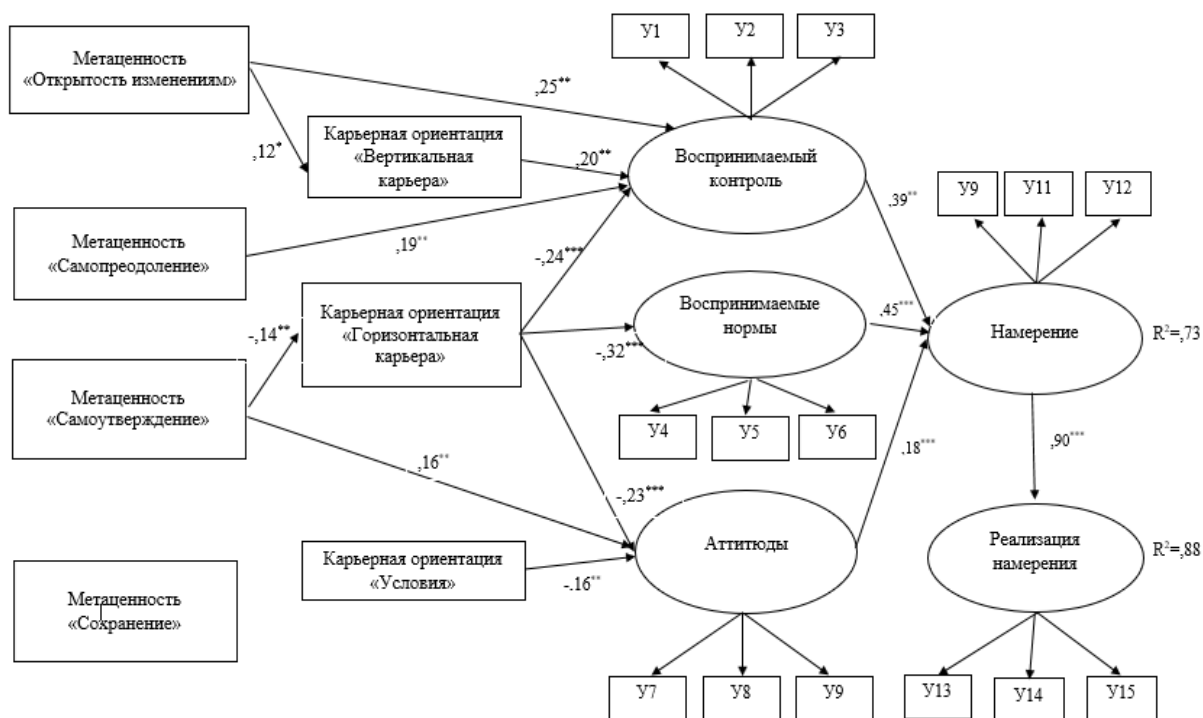


Рисунок 4 - Модель связи ценностей с компонентами планируемого миграционного поведения; * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

Отмечены только статистически значимые связи

там данные потребности. Также положительное восприятие возможности осуществить трудовую миграцию (аттитюды к трудовой миграции) связано с отрицанием ориентации на горизонтальную карьеру.

В **заключении** подводятся итоги, анализируются ограничения исследования, рассматриваются дальнейшие направления изучения темы. В приложении представлена авторская анкета.

Выводы

Таким образом, по итогам проведенного диссертационного исследования можно сформулировать ряд выводов:

1. На фазе предварительного принятия решения о миграции анализируется аргументация за и против переезда. Качественный анализ приводимых аргументов позволил проследить ценностные основания принятия решения на данном этапе. Наиболее часто встречались аргументы принятия решения о трудовой миграции, условно отнесенные к полярным ценностным основаниям принятия решения - «Сохранение» и «Открытость изменениям». Причем содержательное наполнение аргументации в контексте ценностей «Сохранение» как обосновывает переезд для сохранения уровня жизни, для сохранения традиционного распределения ролей в семье, так и сдерживает от переезда и кардинальной смены жизненного уклада. Выявлены различия в аргументации принятия решения у мужчин и женщин. Женщины чаще склонны приводить аргументы против переезда, опирающиеся на ценности «Сохранение». Мужчины проявляют приверженность к ценностям «Сохранение» статистически чаще при формулировании аргументов за переезд для сохранения уровня жизни. Также мужчины в большей степени склонны рассматривать

возможность или невозможность переезда с позиций ориентации на ценности «Самопреодоление», как способ обеспечить близких, позаботиться о них уехав или оставшись. В ответах респондентов-мужчин чаще, чем у женщин, были приведены аргументы из ценностных оснований «Открытости изменениям», которые заключаются в стремлении мигрировать для более интересной, насыщенной жизни, смены окружения, более перспективной, содержательной работы. Ценностное основание «Сохранение» стимулирует к переезду для поддержания привычного уровня жизни или традиционного распределения ролей в семье, а также лежит в основе решения не менять жизненный уклад и не переезжать. Ценности «Открытости изменениям» проявляются в аргументах за переезд для новых впечатлений и опыта. Ценностное основание «Самопреодоление» лежит в основе аргументации, касающейся благополучия близких. Аргументы за переезд с позиций ценностей «Самоутверждения» относятся к целям вертикального карьерного роста.

2. Наиболее предпочитаемыми базовыми ценностями у россиян-респондентов являются «Безопасность», «Гедонизм», «Универсализм», «Самостоятельность», «Благожелательность». Респонденты чаще ориентируются на метаценность «Сохранение», что обусловлено высокой значимостью ценности «Безопасность». Метаценность «Сохранение» в большей мере выражена у респондентов из регионов России, метаценность «Открытость изменениям» наиболее значима для женщин, более молодых респондентов с более высоким уровнем образования. Ценность «Самопреодоление» более значима для более взрослых респондентов.

3. Наиболее выражены у респондентов карьерные ориентации, которые можно условно обобщить как лично-ориентированные: на интеграцию стилей жизни, служение, автономию. Респонденты ориентируются скорее на баланс между карьерой и личной жизнью, на реализацию собственных ценностей в работе. Для респондентов характерно стремление не зависеть от организационных правил и ограничений. Обобщенная карьерная ориентация на условия труда выражена в большей степени, чем ориентация на содержание работы и карьерное продвижение. Карьерная ориентация на стабильность места жительства оказалась наименее выраженной в общей тенденции. Вероятно, это можно считать проявлением географической мобильности, характерной для современного общества. Стремление иметь долгосрочный договор и стабильный статус в организации имеет высокий ранг в иерархии карьерных ориентаций респондентов. Сравнительно меньший уровень выраженности имеют показатели карьерных ориентаций на Предпринимательство, Менеджмент и Вызов, которые объединяют необходимость рисковать и активно включаться в социальное взаимодействие. Ориентация на профессиональную компетентность выражена в меньшей степени. Иерархия карьерных ориентаций содержит некое противоречие между стремлением к автономии от организационных правил и ориентацией на стабильность места работы.

4. Ориентация на вертикальную карьеру в большей мере выражена у более старших и образованных респондентов. На горизонтальную карьеру в большей мере ориентированы более молодые, проживающие в регионах респонденты. Карьерная ориентация на условия более значима для женщин, чем для мужчин, для старших и менее обеспеченных опрошенных. Ориентация на трудовую миграцию выражена у

более молодых респондентов с низким материальным достатком и имеющих более высокий уровень образования. Более выраженные миграционные намерения выявлены у проживающих в регионах респондентов. К реализации миграционного намерения склонны в большей мере респонденты с меньшим материальным достатком, проживающие в регионах, а не в столице и имеющие опыт переезда в другой город. Воспринимаемые нормы в отношении трудовой миграции обусловлены такими демографическими предикторами, как более молодой возраст, проживание в регионе, опыт переезда. Уверенность в возможности реализовать миграционные планы (выраженный воспринимаемый поведенческий контроль относительно трудовой миграции) более характерна для более образованных респондентов, имеющих опыт переездов. Позитивные установки относительно трудовой миграции в большей степени выражены у более молодых, менее обеспеченных респондентов, имеющих опыт переезда из места проживания. Женщины имеют более выраженные положительные установки на миграцию, а мужчины чаще воспринимают миграцию как одобряемую окружением стратегию поведения.

5. Был разработан и верифицирован инструмент для изучения поведения по трудовой миграции на основе теории планируемого поведения, который соответствует эмпирическим данным и имеет согласованные шкалы. Данный опросник выявляет аттитюды, воспринимаемые нормы и воспринимаемый контроль в отношении межрегиональной трудовой миграции.

6. Ценности как общие базовые конструкторы определяют более частные карьерные ориентации, которые в свою очередь обуславливают детерминанты планируемого поведения в отношении трудовой миграции (аттитюды, воспринимаемые нормы, воспринимаемый контроль), что подтверждает первую частную гипотезу. Однако исходная теоретическая модель, описывающая двухуровневую связь между ценностями, карьерными ориентациями и детерминантами намерений трудовой миграции была дополнена. Были рассмотрены прямые взаимосвязи метаценностей и детерминант миграционных намерений, а не только опосредованные карьерными ориентациями, как планировалось в исходной модели. Это обусловлено спецификой феномена трудовой миграции и особенностями взаимосвязей, которые не предполагались на основе анализа психологических исследований трудовой миграции ввиду их небольшой представленности.

6.1. Значимость метаценности «Открытость изменениям» определяет выраженную ориентацию в карьере на вертикальный рост и положительно взаимосвязана (прямо и опосредованно) с убежденностью в способности осуществить трудовую миграцию (воспринимаемым контролем).

6.2. Значимость метаценности «Самоутверждение» отрицательно связана с карьерной ориентацией на горизонтальную карьеру (служение делу, развитие профессиональной компетентности), которая в свою очередь связана с негативными аттитюдами на трудовую миграцию. То есть ориентация в карьере на горизонтальное развитие обуславливает модальность отношения к трудовой миграции: субъекты, ориентированные на метаценность «Самоутверждение», положительно относятся к трудовой миграции, однако в сочетании с карьерной ориентацией на горизонтальную карьеру формируется негативное отношение к трудовой миграции.

6.3. Обнаружена прямая (не опосредованная карьерными ориентациями) положительная связь ценности «Самопреодоление» с воспринимаемым поведенческим контролем (уверенностью в возможности реализовать переезд). Это возможно объясняется тем, что ценность «Самопреодоление» в сознании респондентов не обуславливает сферу карьеры, а относится к системе взаимоотношений с близкими. Ориентация на заботу об окружении, поддержание благополучия и поддержка, выступают ресурсной основой формирования уверенности в возможности переезда. Эту уверенность укрепляют значимые для блага близких цели, осуществление которых возможно, посредством переезда в другой город.

7. Существуют взаимосвязи карьерных ориентаций и детерминант намерения трудовой миграции: ориентация на вертикальную карьеру, невыраженность ориентации на горизонтальную карьеру и стабильность условий труда положительно связаны с воспринимаемым поведенческим контролем, позитивными аттитюдами и воспринимаемыми нормами, что подтверждает вторую частную гипотезу. Таким образом, детерминанты принятия решения о трудовой миграции формируются на основе приверженности к карьерным ориентациям, основанным на демонстрации собственной компетентности, личном успехе, престиже, стремлении приобрести возможность контроля над материальными и человеческими ресурсами, а также поиске новизны, стремлении к независимости.

8. Измеренные компоненты планируемого миграционного поведения связаны между собой и выступают предикторами поведения по реализации трудовой миграции. Чем позитивнее оценка миграции, чем сильнее одобрение окружением, и чем сильнее уверенность в возможности осуществить трудовую миграцию, тем более выражено миграционное намерение. Намерение на трудовую миграцию положительно связано с поведением по его реализации. Иными словами, модель интеграции трехэтапной теории С. Кэй и теории планируемого поведения по трудовой миграции была подтверждена.

Теоретическая модель исследования получила эмпирическое подтверждение. В целом, социально-психологическими факторами принятия решения о трудовой миграции являются: ориентация личности на метаценности «Самоутверждение», «Открытость изменениям», «Самопреодоление», выраженность ориентации на вертикальную карьеру и снижение ориентации на условия, а также миграционные намерения и их детерминанты (аттитюды, воспринимаемые нормы и воспринимаемый контроль в отношении трудовой миграции).

По тематике и материалам исследования были опубликованы 13 статей.

Публикации в рецензируемых научных изданиях, индексируемых в Web of Science, Scopus:

1. Ефременкова, М.Н. Тематические онлайн-форумы как пространство для принятия решения об эмиграции и преодоления пре-аккультурационного стресса / В.В. Гриценко, М.Н. Ефременкова, Н.В. Муращенкова // Психологический журнал. – 2021. – Т. 42, – №. 5. – С. 69-79.

2. Ефременкова, М.Н. Связь ценностей и планируемого эмиграционного поведения у студенческой молодежи трех стран. Часть I. Введение в проблему /

В.В. Гриценко, Н.В. Муращенкова, М.Н. Ефременкова // Психологический журнал. – 2023. – Т. 44. – С. 49-60.

Статьи, опубликованные в рецензируемых научных журналах, включенных в перечень ВАК РФ:

3. Ефременкова, М. Н. Карьерные ориентации как предикторы миграционных намерений личности / М.Н Ефременкова // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. – 2022. – Т. 11. – № 1(41). – С. 46-56.

4. Ефременкова, М.Н. Проактивные копинг-стратегии как фактор удовлетворенности выбором в ситуации принятия решения о миграции / М.Н. Ефременкова // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Психология. Философия. Педагогика. – 2022. – Т. 22. – №. 2. – С.183-187.

5. Ефременкова, М.Н. Социальные представления студентов об эмиграции и эмигранте / В. В. Гриценко, М. Н. Ефременкова, Н. В. Муращенкова // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. – 2020. – Т. 5. – № 4(20). – С. 171-195.

6. Ефременкова, М.Н. Представления смоленских студентов о мотивах эмиграции современной российской молодежи / В. В. Гриценко, Н. В. Муращенкова, М. Н. Ефременкова // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. – 2020. – Т. 9. – № 4(36). – С. 358-366.

В других изданиях:

7. Ефременкова, М.Н. Карьерные ценности как социально-психологические детерминанты принятия решения о трудовой миграции / М.Н. Ефременкова // Человеческий капитал. – 2023. – № 1(169). – С. 137-143.

8. Ефременкова, М.Н. Взаимосвязь ценностей и компонентов планируемого миграционного поведения / М.Н. Ефременкова // Социальная психология: вопросы теории и практики. – М.: ФГБОУ ВО МГППУ, 2023. – С. 295-298.

9. Ефременкова, М.Н. Роль тематических интернет-форумов в формировании поведения потенциальных мигрантов / М.Н. Ефременкова // Проблемы социальной психологии и социальной работы: XVI Всероссийская Парыгинская научно-практическая конференция (с международным участием). – СПб. – 2021. – С. 141-142.

10. Ефременкова, М.Н. Социально-детерминированные личностные черты субъекта, принявшего решение о миграции / М.Н. Ефременкова // Социально-психологическая адаптация мигрантов в современном мире Материалы 5-й Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор В. В. Константинов. – Пенза, – 2020. – С. 73-79.

11. Ефременкова, М.Н. Социально-психологические механизмы принятия решения о миграции / М.Н. Ефременкова // Социальная психология и общество: история и современность Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием памяти академика РАО А.В. Петровского. – М.: ФГБОУ ВО МГППУ. – 2019. – С. 278-280.

12. Ефременкова, М.Н. Психологические проблемы адаптации российских семей к условиям временной трудовой миграции / В.В. Гриценко, М.Н. Ефременкова // Миграция в России и в современном мире: проблемы, перспективы, практические решения» Материалы Международной конференции. – 2019. – М.: С. 45-51.

13. Ефременкова, М.Н. Коммуникации супругов при принятии решений в ситуации трудовой миграции / М.Н. Ефременкова // Актуальные проблемы этнической, социальной и дифференциальной психологии: Материалы Международной научной конференции молодых ученых, студентов и аспирантов, Москва, 06–07 декабря 2012 года. – М.: Российский университет дружбы народов. – 2012. – С. 143-147.

Подписано в печать 14.12.2023 г. Бумага офсетная. Формат 60x84/16.
Гарнитура Times New Roman. Усл. печ. л. 1,0. Тираж 100 экз. Заказ № /1.

Отпечатано в ООО «Принт-Экспресс»,
г. Смоленск, пр-т Гагарина, 18. Тел.: (4812) 32-80-70

