

Родионова Елена Анатольевна  
к.п.н., доцент факультета психологии СПбГУ,  
организационный психолог-консультант

### **Психологические аспекты миграции**

Понятие миграция (от лат. *migratio*) означает перемещение людей через границы тех или иных территорий с переменой места жительства навсегда или на более или менее длительное время. Явление миграции известно с древнейших времен. Можно сказать, что история человечества – это история миграции. Во все времена люди переселялись с целью найти лучшие условия для жизни, для работы.

Миграционные процессы интенсифицировались в последние два столетия. Люди переселялись из городов в сельскую местность, затем из сельской местности в промышленные центры. Из стран в страны. Известны цифры, что с 1846 по 1939 г. из Европы в США эмигрировало 38 млн. человек, в Канаду - 7, в Австралию - более 2, Аргентину - 7 и в Бразилию - 4,6 млн. человек. В 2009 году на земном шаре насчитывалось более 369 миллионов мигрантов (для сравнения в 2004 году 191 миллион мигрантов, в 1970 годы 82 миллиона)<sup>1</sup>.

Для России до 90-х годов прошлого столетия наиболее характерной была внутренняя миграция (из регионов в регионы). В связи с распадом СССР и свободным выездом и въездом усилилась и внешняя миграция. Печальным фактом является то, что из России эмигрируют высококвалифицированные специалисты (это явление принято называть «утечкой умов»). Проведенное в начале 90-х годов прошлого века исследование по мотивообразующим факторам внешних мигрантов ученых показало, что первые две позиции в иерархии мотивов миграции занимают неудовлетворенность условиями работы (в основном из-за несовершенства или нехватки необходимой научной аппаратуры) и заниженная оценка обществом роли фундаментальной науки, престижа труда ученого. На третьем месте - невозможность дать детям качественное образование, на четвертом - недостаточные возможности установления контакта с зарубежными коллегами. Материальный же фактор занимает лишь пятое место. Исследователи делают вывод, что снизить темпы «утечки умов» можно за счет мер, не имеющих, казалось бы, прямого отношения к данному явлению: расширения способов научных контактов отечественных ученых с зарубежными коллегами, изменения стереотипного образа ученого и науки в массовом сознании и пр. (Аллахвердян, Агамова, 1991).

Анализируя мотивы внешней миграции высококвалифицированных специалистов в начале двадцать первого века (исследования проходило в 2002-2004 гг), мы заметили, что иерархия мотивов не сильно изменилась. По

---

<sup>1</sup> По оценкам ООН

данным исследования на первом месте оказался мотив социальной защищенности и безопасности жизни для себя и своих детей (72,3%), неудовлетворительные условия жизни (в т.ч. природные катаклизмы) – 18,3%, личные и иные причины – 9,4%.

И сегодня стоит вопрос не в том, каковы причины мигрантов (миграцию остановить или притормозить невозможно), а с какими сложностями сталкиваются мигранты на новом месте жительства. Какие проблемы могут возникнуть у организаций, которые принимают мигрантов на работу.

По данным опроса, среди основных проблем, которые волнуют мигрантов, на первом месте стоит проблема трудоустройства, которую отметили 28,3 % опрошенных. Второй по частоте ответ — 29,9% опрошенных - проблемы, связанные с жильем. Проблемы социально-психологической адаптации<sup>2</sup> к новым условиям жизнедеятельности актуальны для 21,8 % опрошенных, в т.ч. проблемы взаимоотношений с местным населением.

С 2006 года проводится лонгитюдное исследование, в процессе которого изучаются особенности социально-психологической адаптации мигрантов, которые въехали в нашу страну. В рамках исследования анализируются социально-психологические качества, которые обеспечивают эффективность адаптации, и, следовательно, продуктивность и эффективность специалиста в компании (в исследовании принимали участие как вынужденные мигранты, так и добровольные<sup>3</sup>). Исследование не является завершенным, но предварительные выводы сделать можно.

Выделяя социально-психологические проблемы, с которыми сталкиваются мигранты, не было выделено связи с видом миграции. И вынужденные, и добровольные мигранты одинаково остро сталкиваются с такой проблемой, как социокультурная адаптация. И это понятно: меняется все, от среды проживания, климата до языка, отношений, ритуалов, ценностей. Это, в любом случае, стрессовая ситуация. В литературе встречается термин «культурный шок», под которым понимается состояние, которое переселенцы нередко испытывают в другой стране. В таком состоянии системы жизнеобеспечения (ориентации в пространстве,

---

<sup>2</sup> Социально-психологическая адаптация - это процесс преодоления проблемных ситуаций личностью, в ходе которого она использует приобретенные на предыдущих этапах своего развития навыки социализации, что позволяет ей взаимодействовать с группой без внутренних или внешних конфликтов, продуктивно выполнять ведущую деятельность, оправдывать ролевые ожидания, и при всем этом, самоутверждаясь, удовлетворяя свои основные потребности.

<sup>3</sup> Добровольная миграция — это передвижение людей по собственному желанию, вызванное личными причинами. Один из видов такой миграции — трудовая — получил трактовку в Международной конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей 1990 г. В ней дается четкое определение миграции рабочей силы. Согласно Конвенции трудящийся-мигрант означает лицо, которое будет заниматься, занимается или занималось оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданином которого он или она не является (п. 1 ст. 2). Под данным видом миграции понимается переселение трудоспособного населения из одних государств в другие, вызванное причинами экономического и иного характера.

вербальные, сенсорные и пр.), нормально работавшие на родине, могут дать сбой в другой стране. Причина понятна: человек в новой ситуации сталкивается с новыми принципами, нормами, правилами. И система ожиданий в данном случае просто не работает: не с чем сравнивать. В связи с этим возникают трудности контроля ситуаций, анализа и прогнозирования поведения. И, как следствие – тревожность, апатия, депрессия, агрессивные реакции (как защита от неопределенности). Такое состояние продолжается до тех пор, пока не сформируются конструкты поведения, характерные для данной страны, сообщества. Говоря языком социальных психологов, пока не завершится начальный этап социальной идентификации, пока человек не найдет свое место в новой системе социальных связей, не выработает свой «статусный набор» на новом месте работы и жительства, в новой социокультурной среде. Конструктивным результатом культурного шока является приобретение новых ценностей, установок и паттернов поведения.

В противном случае чувство отверженности, напряжения, неполноценности вследствие неспособности справиться с новой ситуацией закрепляется и формируется в так называемый «маргинальный синдром» («застревание» на границах двух культур, переживая в результате этого тяжелые внутриличностные конфликты).

При этом известны случаи, когда мигранты не ощущают депрессии и тревоги, с удовольствием переживают новый опыт и успешно адаптируются к условиям другой культуры с первых дней пребывания. Начиная жизнь в новых условиях, работу в новой компании, мигранты проявляют адекватность реакции, высокую эффективность и производительность на работе.

В чем причины такой разной реакции на миграцию?

Считается, что успешность адаптации во многом определяется психологическим состоянием и настроением человека. А также сформированным ценностным потенциалом. Анализируя результаты исследования по «эффективным» и «неэффективным» сотрудникам-мигрантам в организациях (эффективность определялась быстрым вхождением в социальную ситуацию и успешным ведением трудовой деятельности), было замечено, что значимыми показателями адаптивности являются ценностные установки относительно организации (предпочитаемый тип организационной культуры), мотивационный профиль, в основе которого актуальными мотивами являются мотивы личностной и профессиональной самореализации, внутренний локус контроля, самооценка.

В исследовании приняли участие трудовые мигранты, которые приехали в нашу страну по трудовому договору. При этом предприятия, организации заплатили немалые средства на то, чтобы привлечь этих специалистов к выполнению трудовой деятельности у себя в компании. И столкнулись с двумя проявлениями производительности: резким ее снижением и, напротив, высокими результатами. Условно мы обозначили эти

группы как «эффективные» и «неэффективные» сотрудники. При этом внешние условия и социальная поддержка мигрантам были обеспечены в полной мере (проживание, финансовая поддержка в том числе).

По результатам исследования наиболее эффективно проходят адаптацию мигранты, которые ориентированы на такой тип организационной культуры, как клановый и иерархический<sup>4</sup> (результаты многолетних исследований показывают, что именно эти типы организационной культуры больше всего проявляются в российских компаниях), преимущественно внутренний локус контроля и высокий индекс мотивационной активности.

Таким образом, говоря о социально-психологических факторах эффективности адаптации мигрантов, можно предположить, что довольно большую роль играют мотивационная активность человека, направленность на принятие новых ценностей и норм, новой культуры, возможность и желание брать ответственность за происходящие события на себя. На рис. наглядно представлены мотивационный профиль, профиль культурных ожиданий и профиль локуса контроля «эффективных» (группа 1) и «неэффективных» сотрудников (группа 2).

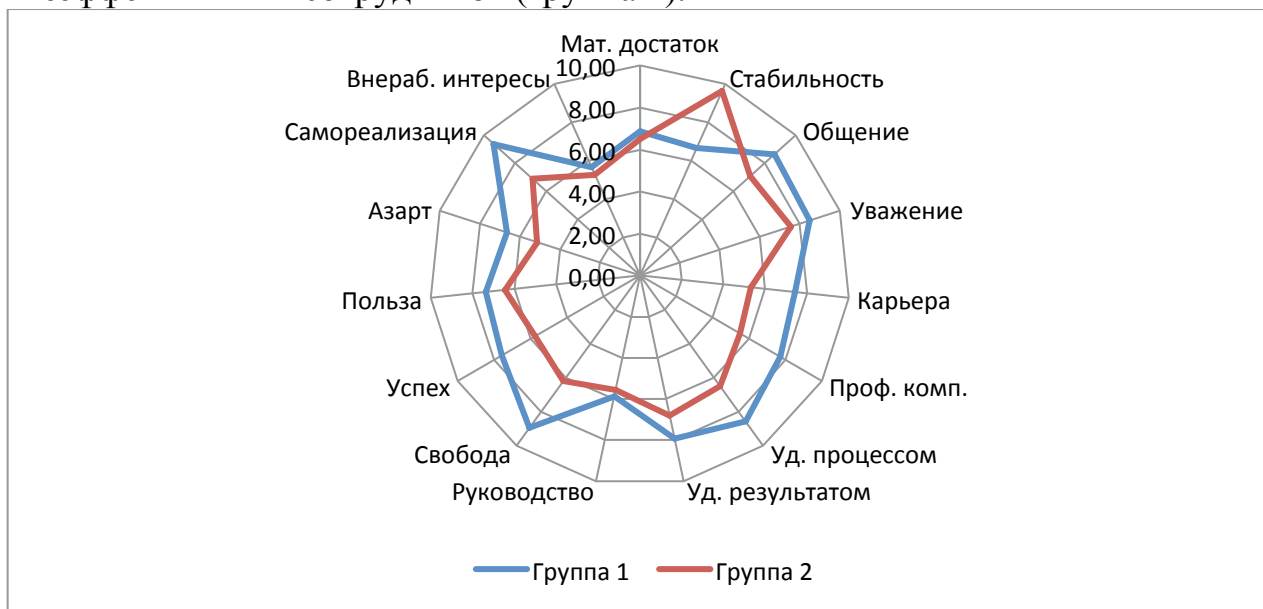


Рис. 1. Мотивационный профиль мигрантов, находящихся в стадии социально-психологической адаптации.

Мотивационный профиль мигрантов, успешно адаптировавшихся в новых условиях, «шире» профиля менее успешных соотечественников, мотивационная активность первых выше. Получены статистически

<sup>4</sup> Клановый тип организационной культуры характеризуется как дружное место работы, где люди имеют много общего и доверяют друг другу. Высока обязательность организации по отношению к своим членам. Успех организации определяется поддержанием здорового внутреннего климата и заботы о людях. Организация держится вместе благодаря преданности и традиции. Иерархический тип организационной культуры как формализованное и структурированное место работы, где четко определены обязанности, расписаны правила и процедуры. Успех организации связан с обеспечением стабильности, предсказуемости и рентабельности.

значимые различия по таким мотивам, как «стабильность, надежность» (для группы 2 этот мотив является наиболее актуальным), «самореализация, «свобода, самостоятельность в принятии решений», «мотив карьерного и профессионального роста» и «общения с коллегами».

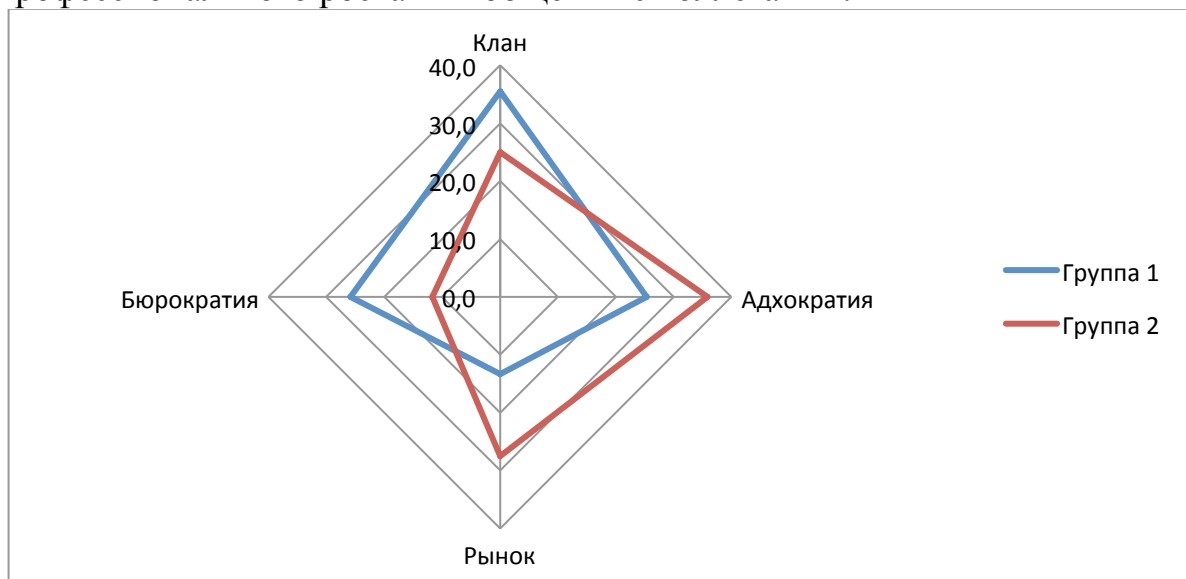


Рис. 2. Тип предпочитаемой организационной культуры

Респонденты группы 1 показали приверженность таким типам организационной культуры, как клановая и адхократическая (по этим показателям получены статистически значимые различия), в то время как группа 2 - адхократической и рыночной культуре. Это не говорит о том, что эффективная адаптация может быть обеспечена только тем, кто предпочитает работать в определенном типе организационной культуры. При выборе места работы, возможно, имеет смысл учитывать этот показатель.

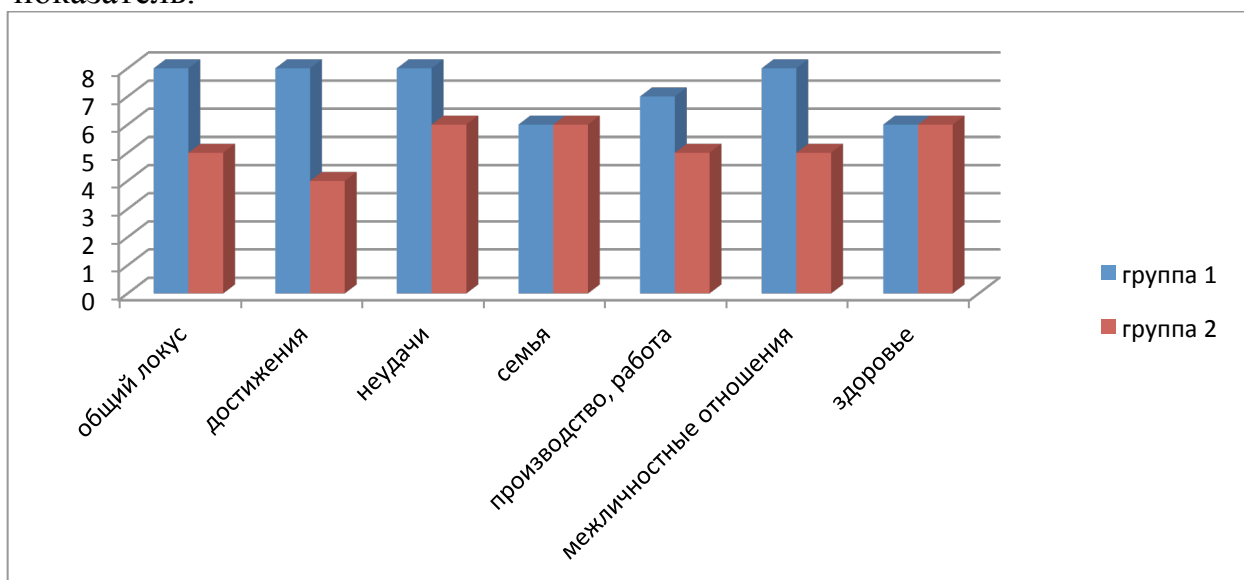


Рис. 3. Показатели локус контроля по группам

Для группы 1 в целом и в частности по показателям «достижения» «неудачи», «межличностные отношения» характерна интернальность, т.е. готовность брать ответственность на себя, принимать активное участие в в

формировании события, выстраивания отношений, происходящие в этих областях.

При этом следует сказать, что результаты исследования не включают все социально-психологические факторы успешной адаптации мигрантов.

Таким образом, миграционная активность - это определенного рода проблема. И прежде всего, проблема социально-психологическая. Отдельные ее аспекты изучаются в рамках экономики, социологии, демографии. В психологии акцент делается на изучение миграционных установок, мотивов, намерений, адаптации к новой социокультурной среде. Миграция рассматривается как способ удовлетворения ряда социальных потребностей, в том числе и потребности в самоутверждении. В качестве основных показателей успешности социокультурной адаптации мигрантов выделяют: установление позитивных связей с новой средой, решение ежедневных житейских проблем (школа, семья, быт, работа), участие в социальной и культурной жизни принимающего общества, удовлетворительное психическое состояние и физическое здоровье, адекватность в общении и в межкультурных отношениях, продуктивность и производительность в трудовой деятельности.

Анализ результатов исследования, наблюдения за мигрантами позволяют отметить их разное отношение к адаптации в новой производственной и социокультурной среде. И проблема здесь лежит, в первую очередь, в социально-психологических особенностях самого человека (локус контроля, уровень притязания, мотивационная активность, ценностная система и пр.). Однако это несколько не снижает значимости социальной поддержки мигрантов со стороны государства и общества.