

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПСИХОЛОГО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

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»

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Научный руководитель:
Гриценко Валентина Васильевна
доктор психологических наук,
профессор

Москва - 2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ В ПСИХОЛОГИИ.....	17
1.1Принятие решения как предмет социально-психологического исследования	17
1.1.1Основные модели и виды принятия решений	17
1.1.2 Изучение принятия решения с позиций социально-психологического подхода	28
1.1.2 Связь ценностей и принятия решения	33
1.2 Миграционное поведение как социально-психологический феномен. Трудовая миграция.....	38
1.2.1 Определение понятия миграции и трудовой миграции	38
1.2.2 Теории возникновения миграции	41
1.2.3 Социально-психологические детерминанты миграции	45
1.2.4 Процессуальные теории миграции.....	47
1.2.5 Возможности использования теории планируемого поведения А. Айзена при изучении принятия решения о трудовой миграции	49
1.3 Базовые ценности и карьерные ориентации в контексте трудовой миграции	57
1.3.1. Ценности как социально-психологический феномен.....	57
1.3.2 Понятие о карьерных ориентациях и их связи с базовыми ценностями	60
1.3.3 Карьерное развитие как мотивация трудовой миграции.....	63
1.4 Теоретическая модель исследования социально-психологических факторов принятия решения о трудовой миграции.....	66
ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ	68
Глава 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ О ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ	72
2.1 Дизайн эмпирического исследования	72
2.2 Ценностные основы аргументации принятия решения о трудовой миграции	77
2.3. Детерминанты планируемого миграционного поведения на этапе предварительного принятия решения	90
2.4 Взаимосвязь базовых ценностей и компонентов процесса принятия решения о трудовой миграции.....	96

2.5	Взаимосвязь карьерных ориентаций и детерминант процесса принятия решения о трудовой миграции	104
2.6	Модель ценностной детерминации процесса принятия решения о трудовой миграции.....	111
	ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ	115
	ЗАКЛЮЧЕНИЕ	121
	СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	123
	ПРИЛОЖЕНИЕ А «Анкета «Социально-психологические факторы принятия решения о трудовой миграции»	142

ВВЕДЕНИЕ

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 V., 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. Шамянов 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, В. 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. Клэй 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 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 (аттитудами, 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 (аттитуды), 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 13 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 177 источников, 108 из которых на иностранном языке. Основной текст диссертации составляет 143 страницы. Диссертация включает 1 приложение, 19 таблиц и 10 рисунков.

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ В ПСИХОЛОГИИ

1.1 Принятие решения как предмет социально-психологического исследования

1.1.1 Основные модели и виды принятия решений

Происходящие в обществе процессы и стремительные изменения предъявляют высокий уровень требований к способности субъекта осуществлять принятие решений быстро и эффективно. Принятие решений усложняется большой ценой совершенных ошибок, высоким уровнем ответственности, большим количеством вариантов, нехваткой времени, неясностью критериев выбора из альтернатив и их последствиями, эмоциональными нагрузками.

Попытка определить понятие «принятие решения» приводит к наличию нескольких близких, часто не дифференцируемых в научной литературе понятий как «принятие решения», «стиль принятия решения», «выбор», «личностный выбор», «деятельность по принятию решения» [30]. Данные термины являются междисциплинарными, ведь используются в различных науках: макроэкономике, менеджменте, социологии, математике, программировании. Однако процесс принятия решения личностью в психологии изучен не в полной мере по причине его многогранности и сложности.

В научной литературе широко представлены различные теории принятия решения. А.А. Озерина выделяет два направления психологического изучения процесса принятия решения: теории рационального выбора (Г.Н. Солнцева, Ю. Козелецкий, Г. Саймон, Т.В. Корнилова, О.К. Тихомиров), в которых как основной показатель эффективности выбора выступает успешность осуществления деятельности; теории личностного выбора (Л.С. Выготский, С. Мадди, А. Маслоу, Р. Мэй, И. Ялом). Эти теории объединяет тот факт, что в них ставится под сомнение принципиальная возможность совершения максимально рационального выбора, а основанием для принятия решения

являются ценности и ключевые смысловые образования субъекта [37; 63]. Теории принятия решения также подразделяются на нормативные (изучают как принимать решения наиболее продуктивно) и дескриптивные (описывают реально происходящие процессы принятия решения) [30; 37; 59]. Современным прескриптивным подходом реализуется стремление объединить нормативные и дескриптивные теории [30].

Если анализировать нормативные (непсихологические) теории принятия решений, то можно отметить понимание в них принятия решения как этапа мыслительного когнитивного процесса. В таких теориях от степени рискованности ситуации зависит тот или иной исход ситуации, а наличие альтернативных исходов ситуации обуславливает произвольность данного процесса.

В то же время нормативные теории принятия решений отличаются от психологических теорий тем, что для обозначения субъекта принятия решения оперируют понятиями типа «решающая система», «лицо принимающее решение», и приписывают данному субъекту способность реализовывать нормативные стратегии. Примерами такого подхода могут выступить когнитивистская теория Д. Денкера, проспективная теория (А. Тверской, Д. Канеман) [16]. На нормативном подходе основаны также теория игр и теория статистических решений, исследования искусственного интеллекта и решения им задач, теории экономического поведения и его рациональности (Д. Бернулли, П. Лаплас, О. Моргенштерн). Разумеется, вышеперечисленные теории не ставят целью изучить мотивы, личностные особенности, социальное взаимодействие лица, принимающего решения, также как не фокусируются на процессуальных характеристиках выбора (смысловому наполнению, самостоятельности, степени эмоциональности, удовлетворенности, степени продуманности).

Одним из первых ненормативный подход к принятию решений применил в теории ограниченной рациональности Г. Саймон [161], который взял за основу тезис, что не всегда субъект понимает ситуацию выбора всесторонне и комплексно по причине ограничений во времени и мыслительных возможностях.

И в случае признания человеком одного из вариантов решения удовлетворительным, сообразным его стремлениям, данный вариант и будет выбран. Эти мысли были инновационными, поскольку отвергали представления о том, что субъект всегда стремится к максимальной выгоде и пользе. Также рядом ученых вводилось понятие раскаяние, сожаление о принятом решении (Д. Белл, Р. Сагден) [76; 106], как фактор, оказывающий влияние на процесс принятия решения в случае принятия неверного решения. Используя данную терминологию теория обоснованного решения Т. Коннолли и М. Зилленберга, базирующаяся на тезисе, что раскаяние будет тем значительнее, чем менее обосновано решение (по мнению субъекта или значимого окружения), чем большей критике оно может быть подвергнуто.

Психологический подход к принятию решений реализуется в теориях опосредования О.К. Тихомировым [56], изучении управленческих решений А.В. Карповым [17], классификации принятия решения согласно типу задач Ю. Козелецким [18]. Ряд психологических теорий рассматривают принятие решения в качестве компонента механизма регуляции других процессов. К таким теориям можно отнести теорию П.К. Анохина [2], теорию установки Д.Н. Узнадзе [57]. Эти подходы, несмотря на разное понимание мотивационных предикторов, объединяет тот факт, что они фокусируются на изучении формирования тех критериев, на основе которых принимается решение, признают значимость понимания особенностей субъекта, принимающего решение.

Понятия «выбор», «личный выбор» и «принятие решения» часто определяются друг через друга, и используются как синонимы. Однако различают понятия «решение проблемы» и «принятие решения». Различие заключается в большей ясности и предопределенности альтернатив выбора в случае принятия решения и большей степени открытости задачи при решении проблем [107; 124; 161]. Также существует подход, в котором в процесс принятия решений включается оценивание [106]. Оценка или суждение понимается как деятельность по рассмотрению информации в контексте вероятности возникновения событий, последствий в будущем.

Наиболее часто исследователи делают упор на выбор в условиях неопределенности и риска [155]. Если можно предположить последствия выбора той или иной альтернативы, то имеем решение в условиях определенности, в противном случае – в условиях риска и неопределенности. Ситуация риска возникает в случае, когда есть несколько вариантов развития событий, и вероятности разных исходов известны лицу, принимающему решение. Тогда как при неопределенной ситуации принимающий решение не может определить вероятности последствий определенных действий или бездействия. Также выделяют ситуацию, когда имеются последствия, которые субъект не знает и не может предсказать. Важно отметить, что неопределенность может содержаться и в условиях задачи, и в том, по каким критериям выбирать наилучшую из предложенных альтернатив. Оценку вероятности различных исходов часто трудно отделить от собственно принятия решения, т.к. принятие решения и оценка очень тесно связаны [78]. Существуют решения, принимаемые одним субъектом, парой лиц или малой группой.

Ряд современных исследований доказали большое значение эмоциональной сферы в процессе принятия решения [155; 173; 178]. В различных типах проблемных ситуаций эмоции влияют на осуществление выбора специфическим образом. Эмоции способны влиять на принятие решения посредством изменения целей, содержания мышления, глубины мыслительного процесса. Само состояние эмоциональной сферы при принятии решения может зависеть от особенностей личности, воздействий на нее извне, а также от вида решаемой задачи. Эмоции изменяют осознаваемые и неосознаваемые процессы принятия решения, а также ожидание от результатов выбора. Тезис о значимости эмоциональной сферы в процессе принятия решения лежит в основе теории целей выбора, созданной для предсказания поведения потребителей. По данной теории, у лица, принимающего решение, есть несколько мета-целей: снизить когнитивные усилия, увеличить точность выбора, избежать отрицательных эмоций после и во время принятия решения, легко обосновать правильность решения перед самим собой и окружающими. Теория целей выбора условно

относится к мотивационным теориям принятия решения [137], т.к. ставит мотивацию во главу угла при рассмотрении процесса принятия решения.

В русле когнитивного подхода была разработана перспективная теория, или теория перспективы, в противовес нормативным моделям. Согласно данной теории, оценка личностью альтернатив определяется ее статусом-кво, т.е. имеющимися в наличии ресурсами. Важным является заключение о значении формата представления задачи в категориях вероятных потерь или приобретений. Теория проверялась на примере лотереи, где статус-кво определялся имеющимися у субъекта деньгами, а вероятность суммы выигрыша была задана в условиях.

Согласно исследованиям [168], существуют отличия в ценности потери и приобретения. Субъект воспринимает потери более масштабными, чем приобретения, поэтому в большей мере склонен рисковать для избегания потерь, чем для приобретения выгоды. Даже в случае наличия полностью одинаковых альтернатив по-разному преподнесёнными и сформулированными субъект может прийти к различным решениям. Интересным приемом и понятием данной теории стало понятие «вес решения». То есть субъективные оценки вероятностей событий в реальности очень отличаются и искажаются: завышается возможность низковероятностных событий (это получило название «эффект возможности»), тогда как большие вероятности имеют тенденцию быть недооцененными («эффект неопределенности»).

Вышеописанные эффекты (возможности и неопределённости) проявляются в том, что в случае низкой вероятности проигрыша и большой вероятности выигрыша, у субъекта возникает неприятие, отрицание риска из-за страха потерь и разочарования; а при большой вероятности проигрыша и малой вероятности выигрыша субъекты будут склонны выбирать более рискованные варианты из-за ожидания большой прибыли и пренебрежения риском проигрыша. Такое поведение противоречит тезису о желании максимизировать рациональность в поведении, но объясняется через обращение к потребностям, удовлетворяемым таким поведением.

Также нерациональные по своей природе решения возникают посредством эвристик. Эвристика – это мыслительная тактика, которая облегчает процесс принятия решения по причине более простого выбора одного варианта по причине его кажущейся доступности, репрезентативности и т.д. Оно может оказаться верным или ошибочным [16].

Классическими проспективными моделями принятия решения считают теорию когнитивного диссонанса Л. Фестингера и теорию выбора риска Дж. Аткинсона. Важно отметить, что теория когнитивного диссонанса может применяться и для описания самого процесса принятия решения, и для предсказания его последствий. Согласно теории Л. Фестингера, выбор между различными вариантами-альтернативами всегда сопровождается когнитивным диссонансом по причине наличия положительных желаемых свойств у отвергнутых вариантов в сравнении с принятым [61]. Разрешить когнитивный диссонанс можно или изменив решение, или сопоставив альтернативы между собой, или снизив субъективную значимость решения, или изменив субъективную воспринимаемую привлекательность и полезность альтернатив (во многом за счет поддержки социального окружения). В теории поля К. Левина постулируется значимость селективного процесса при принятии решений. Результат (успех/неудача) деятельности личности определяется ее прогностической компетентностью. К. Левин понимает ситуацию выбора как обусловленную системой ценностей. Также автор описывает ситуацию выбора как конфликтную, когда сталкиваются одновалентные или разновалентные (положительные и отрицательные) движущие силы. Если положительные валентности взаимоисключают друг друга, то субъект занимает пассивную позицию, то есть принимает навязанное другими решение или не осознает критерии выбора.

Интересным тезисом проспективной теории стала идея о наличии двух стилей принятия решений. Первый стиль отличается быстротой, бессознательностью, интуитивностью, опорой на прошлый опыт. Второй стиль более рефлексивен, подразумевает осознанную и критичную переработку всех

вводных задачи. Но и первая и вторая системы имеют свои слабые стороны с точки зрения искажений [61]. В любой системе возможны искажения.

Интересная типология стилей решений создана Дж. Марчем [161]. Согласно его пониманию, существуют два типа решений. Первый - нормативный, логичный, основанный на соотношении предпочтений и последствий. Но предпочтения конструируются в процессе принятия решения, а не просто сопоставляются, часто не становятся достаточным основанием для принятия решения в силу неопределенности. Субъекты, следующие второму типу принятия решений, по мнению автора, полагаются на оценку не последствий, а предполагаемой уместности, соответствия [144]. То есть субъект принятия решения мысленно задается вопросом о том, что следует делать такому человеку в аналогичной ситуации, оценивает не вероятность, а отнесенность к тому или иному виду социальной ситуации. Такой подход более уместен для интерпретации принятия решений в социальных ситуациях, к примеру, в социальных дилеммах. Он базируется на тезисе о нормативности, т.е. социальной или внутренней норме в отношении данного типа ситуаций, а социальные нормы, сравнение, фасилитация, конформизм и другие социальные феномены могут значимо влиять на выбор личности и принятие решения как процесс.

Когнитивистская теория нечеткого следа [161] предполагает наличие в памяти субъекта двух форм кодирования значимых стимулов – дословно вербально, т.е. того, что было в реальности, и смысловых представлений - субъективной интерпретации информации или события. Оба эти кодирования происходят одновременно с восприятием стимула, об одном событии могут сохраняться несколько представлений. Аналитические осознанные выводы и решения базируются на дословных вербальных представлениях, но являются скорее редкостью. Чаще основой суждений становятся смысловые представления, базирующиеся на неосознанных и интуитивных процессах.

Психолог Ю. Козелецкий [18] описывает два вида задач: открытые, т.е. отражающие ситуацию «решения проблемы», и закрытые, решаемые в заданной

системе альтернатив и неясности критериев их сравнения. Автор выделяет следующие этапы процесса принятия решения личностью:

- субъективное представление в сознании проблематики принятия решения в форме решаемой задачи, описания ситуации;
- оценка вероятности возможных исходов, перспектив в зависимости от выбора каждого из вариантов;
- прогнозирование такого поведения, при котором повышается вероятность желаемого результата;
- осознанное принятие решения (выбор одной из альтернатив).

По мнению Ю. Козелецкого, существует взаимное дополнение этапов друг другом, определяющее реализацию процесса принятия решения. Также автор сформулировал стадии процесса принятия решения:

- наработка всех вероятных вариантов достижения цели, исходя из текущих условий;
- сужение количества рассматриваемых альтернатив для поиска оптимального варианта поведения.

Субъект в большей степени будет уверен в правильности принятого решения, если вероятность возникновения других исходов ситуации будет меньше и наоборот. Те события, которые происходят с меньшей вероятностью, по субъективной оценке, субъекта, переоцениваются им по частоте встречаемости. А более вероятные события могут недооцениваться. Также недооценивается вероятность неблагоприятных событий. Если событие не наступило в ожидаемый промежуток времени, то это повышает вероятность данного события в будущем.

Авторитетным и признанным подходом к пониманию процесса принятия решения в отечественной психологии является теория Т.В. Корниловой и А.В. Карпова. Т.В. Корнилова понимает принятие решения как вид интеллектуально-лично опосредованной деятельности, который направлен на снижение уровня неопределенности [20]. Но динамический процесс принятия решения, по мнению авторов теории, происходит под попеременной множественной

иерархической регуляции выбора или личностной, или интеллектуальной составляющей [20]. Т.В. Корнилова понимает принятие решения как процесс, регулируемый специфическими динамическими системами, т.е. это «реализация субъектом интеллектуально-личностных усилий, посредством которых происходит снижение уровня неопределенности ситуации» [20, с. 6]. Данный подход не разделяет интеллектуальные и личностные факторы, оказывающие воздействие на принятие решения как процесс и его результат, а рассматривает их в единой динамической системе. Процесс принятия решения личностью включает три взаимосвязанных блока: личностный блок (те личностные качества, которые генерируют различные варианты выбора, принятие ситуации и итоговое решение); компоненты взаимодействия с окружением (те качества личности, которые отвечают за стратегическое планирование, прогноз развития ситуации и прогноз вероятных последствий выбора); блок решимости (координирование процесса реализации принятого решения). Различные комбинации и пропорции личностных свойств формируют стилевые особенности принятия решения личностью, представляющие из себя функциональные подсистемы жизненного выбора.

В особый класс в данной теории выделены интеллектуальные решения, для которых характерно несколько параллельных механизмов и установка «соответствия интеллектуального и личностного потенциала человека уровню решаемых им жизненных и профессиональных задач» [20, с. 6].

А.В. Карпов [17], а также как ряд других ученых [121; 164] рассматривают принятие решений как комплексный интегральный и синтетический процесс. Для подобных теоретических моделей процессуального подхода к описанию принятия решений характерны выделение стадий, стратегий принятия решений, а также описание изменений репрезентации ситуации в ментальном плане [101]. Стадийность понимается не в строгом перечне этапов, а в большей мере как циклический процесс, в котором возможны пропуски компонентов [146].

Примером процессуальной модели принятия решения о добровольной миграции является модель С. Клэй [131; 132], в которой в качестве начальной

фазы выделяется этап рассмотрения вопроса о переезде, когда формулируется намерение мигрировать, затем идет фаза предварительного действия, которая заключается в изучении и планировании поведения) и фаза действия, т.е. конкретные действия для миграции (более подробно сущность теории С. Клей будет описана в параграфе 1.2.4.).

Вышеописанные теории принятия решения описывают только некоторые компоненты выбора, не формируя целостной картины процессов его составляющих, зачастую не затрагивая личностные особенности лица, принимающего данное решение или акцентируя внимание только на интеллектуальных характеристиках. Выбор в них оценивается механистически, считается запрограммированным и предопределенным, вследствие желания найти оптимальное решение при определенном алгоритме [22]. Отсюда, в теориях принятия решений усложнение ситуации приводит к более сложной когнитивной структуре процесса принятия решения, но не к более повышенным требованиям к личностным качествам.

Д.А. Леонтьев и Н.В. Пилипко в своих исследованиях, посвященных феномену выбора, выявили, что критерии осмысленного прохождения жизненных этапов по факту определяется внутренним содержанием выбора [22]. Так, в основе выбора лежит ценностное основание, он не может быть случайным продуктом мышления человека. В случае эффективной успешной деятельности происходит позитивное подкрепление выбора как успешного, данная схема реагирования закрепляется как успешная.

Так, О.К. Тихомиров разработал классификацию типов выборов на основании того, каким психическим процессом они опосредованы. Он признавал, что за различными выборами стоят разномодальные процессы; также в основе его подхода лежит основополагающая роль мышления в процессе осуществления выбора. На этапе целеполагания, по мнению Тихомирова, происходит выбор из противоречащих, зачастую несовместимых друг другу целей требований (противоречащие друг другу инструкции для простых операций или же значимые нравственные принципы) [56].

Для характеристики выбора как вида деятельности можно проанализировать тип и количество аргументов, показывающих значимость для личности текущей ситуации. Можно обобщить, что выбор заключается в поиске максимально полезных и оптимальных поведенческих актов и паттернов, опирающихся на прогнозировании итогового успеха или неудачи. Выбор можно считать ключевым образованием в процессе принятия решения личностью. Для более глубокого его понимания и прогноза успешности выбора важно проанализировать контекст промежуточных и итоговых целей субъекта. Конкретное опредмечивание цели, реальность ее достижения, оценка имеющихся ресурсов дает возможность субъекту сконцентрировать свои усилия на достижении цели.

Выбор можно охарактеризовать как рациональный или как иррациональный в зависимости от того, обладает ли субъект необходимой информацией, учитывает ли собственные предпочтения и нет ли рассогласования мотивов. Если информации недостаточно, то можно считать наиболее рациональным тот вариант, который предполагает наибольший потенциальный уровень полезности. Также к иррациональному выбору относят такое поведение, как прокрастинация (прекращение активности, перенос достижения цели на неопределенное время). Это может происходить и сознательно, субъект может понимать не конструктивность такого поведения как снижающего качество результата. Прокрастинация может давать личности время на мобилизацию, отдых и анализ ресурсов для дальнейшего прорыва.

Согласно подходу Конопкина О.А., побудителем активности субъекта является система мотивации, базирующаяся на интересах, ценностях, идеях. Если ситуация стандартная, то стратегия поведения базируется на согласовании с ценностно-мотивационной сферой личности. Если ситуация предполагает неопределенность, то оптимальное решение должно допускать минимальное рассогласование предполагаемого результата и мотивационно-ценностной структуры.

В целом, можно найти много ограничений теорий принятия решений,

поскольку они постулируют предопределенность результата выбора, его редукционизм. Критика теории целерационального поведения заключается в тезисе, что обоснование целей находится вовне, поэтому ориентировка возможна в известных условиях, а если оценивать активность с точки зрения эффективности, а не по ее наполнению, то теряются нравственные основания поведения, цели сдвигаются на средства. Если брать за первопричину активности поведения человека логический автоматический анализ вариантов с точки зрения полезности, то отпадают невыбранные варианты и спектр вариантов для дальнейшего анализа ситуации сужается, последующие действия все более предопределены и вынуждены, снижается эффективность и рациональность поведения в целом [20].

Таким образом, изначально нормативная теория принятия решений базировалась на основе классической модели полной рациональности. Тогда как дескриптивный подход основывался на отрицании возможности рационального принятия решений и свободы выбора. Обе эти теории показали свою ограниченность, поэтому современное понимание принятия решений основывается на их синтезе, основанном на представлениях о возможности рациональности в ее рефлексивной и коммуникативной формах.

1.1.2 Изучение принятия решения с позиций социально-психологического подхода

В настоящее время социальный блок процесса принятия решения является наименее изученным [169]. Изучение процессов принятия решений сводился в большей мере к лабораторным экспериментам, поэтому социальный контекст был исключен или учитывался косвенно. Существует, однако, ряд исследований группового принятия решений. Но в данных исследованиях рассматриваемые группы были сформированы искусственно под задачи эксперимента, что снижает их экологическую валидность и возможность распространить результаты на более широкий контекст [17].

В.Э. Третьякова также проводила исследования принятия решений в группе, в которых отмечала феномены группового влияния на процесс принятия решения членами данной группы. В.Э. Третьякова эмпирически показала, что при социализации происходит интериоризация субъектом ценностей группы, что впоследствии оказывает влияние на принимаемые решения и выбор той или иной реакции на обстоятельства. Автор считает, что в процессе обзора имеющихся вариантов происходит мониторинг перспективных (ресурсных) и неперспективных зон для активности. Так субъект выбирает эффективные стратегии и пути реализации целей посредством мониторинга. Прогноз итога может быть отрицательным, если средства достижения цели меняются непрогнозируемым отрицательным образом.

Значимой характеристикой личности в контексте принятия решения является решимость, то есть способность субъекта принимать взвешенные зрелые жизненные решения осознанно, самостоятельно, подбирая для этого необходимые социальные и внутриличностные ресурсы. Решимость рассматривается как многокомпонентная, крайне значимая способность лица, принимающего решение, которая опирается на большое количество разноуровневых образований. В структуре решимости выделяют 4 составляющих: стойкость, разумность, активность и настрой на принятие решения.

В процессе принятия решения происходит актуализация ряда личностных качеств, обеспечивающих обзор возможных альтернатив, реализацию выбора и обратную связь по результатам. Обеспечивающие принятие решения личностные качества становятся предикторами процесса принятия решений в дальнейшем, становятся элементом арсенала стратегий.

Осуществляемые субъектом выборы детерминируют, по большому счету, основную линию личностного развития и трансформации, составляют основу накопления жизненного опыта. Посредством самореализации личности происходит координация принятия жизненных решений, а механизм данной

детерминации основан на мотивационной, волевой, когнитивной и эмоциональной составляющих [49].

Исходя из задач нашего исследования, важно развести понятия социальных и несоциальных решений. В зарубежной литературе активно используется термин «социальное решение», но нет его четкой операционализации. Под ним чаще всего понимают принятие решения в социальном контексте [169], или берут за основу ситуации принятия решений, в которых присутствует социальный компонент – выбор в отношении окружающих, выбор под влиянием группы, выбор в процессе группового взаимодействия [139].

В более узком смысле можно определить социальный контекст как присутствие в процессе принятия решения реального или виртуального другого человека, воспринимаемого как субъекта, имеющего свои намерения и не поддающегося точному прогнозу. В настоящее время нет единой проработанной классификации видов социальных решений. Исследователи Утевски А. и Хеттел С. [169] выделяют два вида социальных решений: интерактивные (принимаемые совместно или с учетом мнений и прогноза вероятного поведения других людей) и не-интерактивные (принимаются единолично, но касаются окружающих). Но в реальных обстоятельствах данное адекватное для экспериментальных результатов разделение не всегда проявляется также очевидно. Очевидно, что в реальности условия ситуации не всегда определяют, будет ли субъект опираться на состояние значимого другого человека или нет.

Дж. Бэрон [78] разработал дескриптивную классификацию социальных решений, базирующуюся на трех составляющих: будет ли решение касаться самого субъекта или кого-то другого; принимает ли человек его сам или с группой; что является результатом решения (разовое решение под конкретную ситуацию или прецедент, который будет по аналогии применяться в принятии похожих решений).

В целом, социальные предикторы принятия решений нечасто становились объектом исследований, кроме феномена конформизма при принятии решений

группой. Под конформизмом понимают нацеленное на минимизацию негативных последствий приспособление в ответ на групповое давление. Р. Чалдини [96] понимал конформное поведение в широком контексте, в т.ч. в случаях влияния меньшинства или отдельных членов группы. Конформизм в таком понимании выступает в форме изменения поведения, нацеленном на соответствие или имитацию соответствия установкам, ожиданиям окружения. Такое поведения является довольно распространенным, зачастую реализуется автоматически и служит целям адаптации.

Можно говорить о нескольких типах конформного поведения, причем они могут одновременно присутствовать в принятом решении в зависимости от мотивации субъекта. В случае преобладания в ситуации неопределенности и нацеленности на принятие максимально верного решения можно говорить об информационном конформизме. Также побуждать к конформизму может желание аффилиации, а тип поведения обозначается как нормативное. В данном случае при отступлении от требований и правил группы возрастает влияние санкций группы. Третий тип конформного поведения базируется на формировании Я-образа, посредством отстаивания самооценки и самокатегоризации [96].

Согласно данным исследований, мнение людей из окружения воспринимается менее компетентным, чем советы экспертов, оказывающих более сильное влияние на принятие решения [145]. Знаменитые люди воспринимаются как эксперты в большей мере и их мнение влияет на принятие решений [134]. Совет более вероятно будет принят субъектом в случае максимальной близости его собственному мнению, а также в случае более высокой оценки качества совета.

Изучение процесса принятия решения в русле социальной психологии должно основываться на его содержательном наполнении и делать акцент не только на познавательных процессах, его обеспечивающих (интеллект, мышление, опыт), но и на ценностных ориентациях, мотивации, установках [6]. В ряде ситуаций большее влияние на выбор личности оказывают ее

нравственные установки, нежели ситуационные факторы [34]. Особенно значимы социально-психологические характеристики принятия решения в ситуации риска. Риск всегда субъективен и обусловлен сознанием субъекта, связан с анализом вариантов поведения, оценки вероятности различных негативных последствий. Разные люди по-разному прогнозируют и воспринимают вероятность и приемлемость для себя одного и того же риска. Объективное проявление риска основывается на реальной неопределенности ситуации в ее качественном и количественном проявлении.

Ю.И. Матвеев в исследованиях показал, что в процессе принятия решения происходит оценка активных действий как целесообразных. Целесообразность понимается как аккумуляция личностных ресурсов для достижения целей и преодоления препятствий на пути их достижения. Когда личность определяет значимость своей активности, становится готовой к разрешению сложных ситуаций, что позволяет держать ресурсы под контролем и принимать решения взвешенно и ответственно. По мнению автора, при недостаточной мотивации, субъект при принятии решения может свернуть активность, бездействовать. Деятельность обесценивается в случае восприятия личностью нецелесообразности принятия решения. Таким образом, ускорение или стагнация принятия решения, происходит посредством мониторинга внутренних и внешних факторов, которые влияют на пребывание в ситуации неопределенности [42].

В.Б. Ременников изучал внешние и внутренние факторы, которые оказывают влияние на процесс принятия решения личностью. По мнению автора, принятие личностью внешних и внутренних факторов определяет особенности реакций при принятии решения, т.е. осознание последствий действий для окружения, оценка ресурсов, предвосхищение итогов развития ситуации. Селективность осуществления выбора предопределяет направленность траектории жизненного пути личности, вероятные достижения.

При принятии решения личность подключает и задействует совокупность собственных социально-психологических качеств и особенностей:

общественный статус, когнитивные стили, адекватность самооценки, уровень тревожности, стрессоустойчивость, копинг-стратегии и др.

По мнению А.Ю. Внутских, субъект, включаясь в процесс принятия решения, транслирует избранный вектор собственных стремлений, тем самым маркируя контекст действий, направленных для достижения цели [4].

Итак, процесс принятия решения личностью в значительной степени определяется ее социально-психологическими характеристиками, что влияет на реализацию значимых целей. В психологической науке представлены разнообразные интерпретации понимания значимых особенностей личности, осуществляющей принятие решения. К таким характеристикам, в первую очередь, относится мотивационно-ценностная сфера личности.

1.1.2 Связь ценностей и принятия решения

Мотивационно-ценностная сфера личности оказывает большое влияние на процесс принятия решений в стандартных ситуациях [119]. В одних и тех же ситуациях разные субъекты склонны к принятию различных решений, что обусловлено их мировоззрением, иерархией мотивов. Подобные решения предопределены для аналогичных ситуаций историческим культурным развитием, т.е. имеют ценностные основания. Под влиянием культуры и ее понятий о нравственности, ценностях, морали формируется понимание, что какой-то исход ситуации более желателен и оптимален для человека и социума в целом [21].

Существует немного исследований, посвященных взаимосвязи ценностей и процесса принятия личностью решения. В основе исследования Ю.М. Жукова лежит предположение, что ценности могут регулировать поведение на трех уровнях [11]. На первом «нормированном» уровне регуляции поведения ценности не задействованы, на нем превалирует конформизм, групповые нормы, которые подчиняют поведение всех членов группы. На втором «нормативно-ценностном» уровне решения принимаются и на основе ценностных ориентаций, и с опорой на нормы группы. Решение в данном случае больше

тяготеет к воспринимаемым нормам. Третий «ценностный» уровень регуляции поведения наиболее субъективный, т.к. поведение определяет система ценностей. По мнению Ю.М. Жукова, в процессе развития личность снижает степень зависимости принимаемых решений от окружения в предметном и социальном аспектах. Критерием сформированной личности, по мнению автора, является более высокий уровень автономии и развития социальности. И большая подверженность влиянию группы характерна для несформированных или деформированных субъектов. Такие феномены, как конформизм, влияние толпы объясняются Ю.М. Жуковым особыми условиями, приводящими к временному регрессу личности и снижению уровня саморегуляции, а наивысшими детерминантами процесса принятия решений являются ценности.

В работах Б.С. Алишева была показана взаимосвязь атрибуции, иерархии ценностей и принятия решения как процесса [1]. По мнению автора, атрибуция дает информацию для принятия решения, являясь по сути одним из его этапов. Атрибуция также понимается авторами как решение о понимании мотивации поведения других людей, при восприятии поведения окружающих, субъекты склонны оценивать его с точки зрения соответствия собственным целям, ценностям, мотивам и ожиданиям. Это приводит к соответствующей эмоциональной реакции, обусловленной личностными особенностями и степени значимости ситуации [1]. Роль личностных особенностей в восприятии содержания ситуации принятия решения возрастает с ростом недостатка информации.

Ценностные приоритеты определяют, что считать позитивной и негативной определенностью и, в частности, определяют атрибутивную модальность. Чем больше неопределенность ситуации принятия решения, тем выше роль ценностей в их принятии. Определенность – это частный случай неопределенности при взаимодействии человека с окружающей действительностью и постоянном принятии тех или иных решений. Б.С. Алишев рассматривает принятие решений (часть взаимодействия с окружающим миром) и определение значений (элемент предметного взаимодействия) как две стороны

одного процесса. Оба эти процесса имеют, по мнению автора, сходную этимологию – суть их заключается в необходимости осуществлять выбор [1]. Принятие решений относится к личному действию самого субъекта, а интерпретация и атрибуция при определении значения предполагает оценивание других. Также определение значения входит в процесс принятия решения как его этап, так как предоставляет нужную информацию.

Ценностные ориентации предопределяют оба эти процесса – принятие решений и определение значений. Это проявляется на сознательном и бессознательном уровнях в том, что субъекты склонны оценивать ситуации и принимать решения, исходя из иерархии ценностей [20].

Чем выше неопределенность ситуации, тем меньше возможность действия по ранее сформированным схемам, тем в меньшей степени возможно принять решения по шаблону. Общество предлагает стереотипные решения для таких ситуаций, в которых прослеживается хотя бы элементарная определенность. В ситуациях неопределенности практически невозможно принимать рациональные решения, поэтому решение принимается на основе субъективных представлений и предположений, основанных чаще всего на ценностях. Когда личность принимает нетривиальные решения в стандартных ситуациях, иерархия ее ценностей наиболее сильно влияет на процесс принятия решения. Общекультурные ценности в нестандартных ситуациях преобладают. Принимая значимое решение, субъект аккумулирует в себе требования социума, соотнося их с собственными установками, опытом, навыками. Суть личности как субъекта как раз и заключается в доминировании социальной составляющей.

Человек понимается как сознательное существо, поэтому вся социальная активность базируется на самопонимании, рефлексивности, анализе общественных правил и норм, понимании смысла жизни. Социальные и технологические прорывы последнего столетия предъявляют требования к формированию личности, являющейся эффективной, полезной для общества, нацеленной на развитие и достижения. Показателем успешности социальной жизни и социальной компетентности можно считать ориентацию на уверенность

в себе, доверие к миру, использование потенциала.

Чем более информирован субъект, тем более эффективные решения он в состоянии принять, так как имеется возможность построить линию поведения, которая позволит принять субъективно верное решение. Когда информации мало, решение принимается на основе желания оптимально учесть условия и удовлетворить имеющиеся представления. Итак, процесс принятия решения личностью в значительной степени определяется ее социально-психологическими характеристиками, что влияет на реализацию значимых целей. В психологической науке представлены разнообразные интерпретации понимания значимых особенностей личности, осуществляющей принятие решения. К таким характеристикам, в первую очередь, относится мотивационно-ценностная сфера личности.

В ситуации выбора происходит оценивание вариантов действий в ситуации различной степени неопределенности и владения нужной информацией. То, какие версии разрешения ситуации предлагает субъект, обусловлено его личностными особенностями. Они задают ограничения в вариантах решения проблемы [27]. Ценности задают критерии, по которым осуществляется принятие решения, поэтому не всегда происходит совпадение выбора и общественных этических норм. В случае, когда присутствует просоциальная ориентация установок личности, адекватное ограничение потребностей требованиями социума, взаимодействие личности в обществе можно считать эффективным.

Успех выбора предопределяет выраженность социального самочувствия, адаптивность, степень социализированности субъекта. Принятые решения приводят к успешности, если они адаптивны реальности и не противоречат субъективной значимости [22].

Исследователи А.Ю. Попов и А.А. Вихман понимали принятие решения как акт действия субъекта [39]. По данному подходу в процессе принятия решения можно выделить несколько этапов: подготовительный, определение ценностных основ действия, выбор стратегий и достижение цели.

Подготовительный этап заключается в соотнесении внутренних условий – интересов, мотивов, направленности – с активным действием. Личность оценивает ресурсы, имеющиеся в распоряжении, а также принимает ответственность за принятое решение и последующие действия [39].

Этап формулировки ценностных смыслов важен с точки зрения учета предшествующего опыта, индивидуальных экспектаций, рефлексивности, нахождения баланса имеющихся ресурсов в контексте необходимости достичь целей [67].

Этап непосредственного принятия решения заключается в том, что происходит попытка удержать равновесие предвосхищения положительного разрешения ситуации. Отсюда и выбор тех действенных актов, которые смогут реализовать необходимые задачи. Осознанность принятия и реализации выбора обуславливает необходимость принимать ответственность за происходящее – стратегическое планирование и итоговый результат. Очевидна большая энергоёмкость этого этапа процесса принятия решения. Происходит воплощение стратегии поведения, подвергнутой рефлексии. По мнению Санникова А.И., основной значимый компонент процесса принятия решения личностью – это оценивание значимости действия, то есть выбор такого поведенческого направления, которое позволит максимально реализовать поставленные задачи и сохранить оптимальное ресурсное состояние [49]. Личность присваивает социальные нормы, личностный смысл собственной активности для оптимального использования ресурсов. Если ситуация не оценивается как значимая, субъект может прокрастинировать и не предпринимать попыток действовать. Прокрастинация является признаком стагнации и деструкции процесса принятия решения.

Существуют различные ситуации принятия решения - при выборе брачного партнера, выборе профессии, выборе крупных покупок или вариантов проведения досуга и т.п. Особое значение имеет принятие решения о смене места жительства в условиях трудовой миграции.

1.2 Миграционное поведение как социально-психологический феномен.

Трудовая миграция

1.2.1 Определение понятия миграции и трудовой миграции

Бесконтрольная межрегиональная внутренняя миграция может привести к дефициту трудовых ресурсов в регионах, поэтому изучение социально-психологических особенностей внутренней трудовой миграции в России является актуальной задачей. Решения о трудовой миграции принимает большое количество людей, стремящихся к повышению благосостояния, продвижению в карьере, самореализации в профессии, воссоединению с родственниками, обеспечению качественного образования детей и т.п. [35]. По данным Росстата, с 2011 до 2021 гг. включенность лиц трудоспособного возраста во внутреннюю трудовую миграцию увеличилась с 2,7% до 4% или с 1,9 до 2,8 миллионов человек. До 2018 года происходило увеличение количества внутренних мигрантов; в 2019 и 2020 гг. произошло снижение и некоторый рост в 2021 г., не достигший показателей 2018 г. [3; 14]. На динамику показателей 2021 и 2022 годов значимое влияние оказала пандемия COVID-19 [109].

По данным Росстата в 2019 году во внутренней трудовой миграции участвовали 4,1% от занятого населения РФ. На уровне субъектов РФ участие трудоспособных граждан во внутренней трудовой миграции имеет дифференцированный, нестабильный характер: каждые два-три года происходит смена периодов увеличения и уменьшения количества временных трудовых мигрантов. В России почти треть регионов имеют высокий (более 10%) и средний (от 5 до 10%) уровни участия трудоспособного населения во внутренней миграции. Рост числа россиян, принимающих участие в межрегиональной трудовой миграции, сигнализирует о проблемах региональных рынков труда, о недостаточных возможностях для реализации россиянами собственного трудового потенциала в регионе проживания [8; 54].

Наиболее популярными центрами притяжения трудовых мигрантов являются Москва и Московская область, Санкт-Петербург, Тюмень и Тюменская

область, Якутия, Магадан, где создано большое количество рабочих мест в таких сферах, как строительство, транспорт, торговля, добывающие отрасли. Средний возраст межрегиональных трудовых мигрантов составляет 39 лет [44]. Почти 50% мигрантов имели на предыдущем месте работы стаж менее 5 лет. В России проводится не так много аналитических статистических обзоров причин миграции [29; 52]. Переезды, связанные с работой, составили в 2011-2015 гг. 22 %, в 2016-2018 гг. - 19%. Причины семейного и личного характера указали 53 % и 55 % соответственно, учебные - 14% [28]. Похожие результаты были получены в единственном исследовании причин миграции, реализованном в 1991 г. Госкомстатом. Были интервьюированы 91,1 тыс. человек от 15 лет, проживающие в 23 регионах. Смену места работы как причину переезда указали 20 % респондентов, семейные нужды - 40%. Трудовые (смена места работы и карьерный рост) и экономические мотивы (повышение дохода, совершение крупных покупок, в т.ч. жилья и т.д.) миграции, возможности для саморазвития и досуга упоминаются большинством мигрантов, тогда как мотивы экологические и климатические рассматриваются как второстепенные. Семейные мотивы тесно взаимосвязаны с другими мотивами и плохо объясняются с позиции притягивающих и выталкивающих факторов, т.к. характеризуют не регион переезда, а личную ситуацию мигранта.

Прежде чем перейти к анализу детерминант процесса принятия решения о трудовой миграции, остановимся на определении понятий миграции и трудовой миграции. Термин «миграция» происходит от латинского *migratio* – переселение. Данное понятие имеет большое количество определений, которые основываются на возникновении у субъекта миграции потребностного мотива, который реализуется посредством мобильности и направляется на удовлетворение индивидуальных потребностей, преобразование социальной среды [38; 70]. На сегодняшний день миграция является глобальным явлением. Большинство регионов вовлечены в миграционные процессы, которые обуславливают их экономическое развитие. Миграция населения играет значимую роль в структуре

общественных отношений как средство адаптации к происходящим изменениям. Именно поэтому миграция изучается различными науками.

Психологическая наука изучает проблематику адаптации мигрантов, проблему миграции различных этнических групп, психологические особенности взаимодействия этносов [31; 55]. В зависимости от цели миграция подразделяется на постоянную и временную, добровольную и вынужденную. По типу перемещения выделяют внутреннюю миграцию (в границах государства), внешнюю (международную). Субъекты внутренней миграции называются мигранты, а внешней – иммигранты (иностранцы граждане, въезжающие в другую страну, и эмигранты (граждане страны, уезжающие из нее).

К временной трудовой миграции относятся переезды, проявляющиеся в систематических перемещениях в другой город для заработка. Под понятием «трудовой мигрант» понимают субъекта, который мигрирует (или мигрировал) из одной региона в другой для осуществления трудовой деятельности [69]. Под данную категорию попадают и трудоустроенные работники, и соискатели. Данное определение относится также к любому трудящемуся, возвращающемуся на время или окончательно после периода работы [12]. Важно, что трудовая миграция преследует цель улучшения материального достатка в регионе исхода за счет денежных средств, полученных от работы в другом регионе [48]. Но целью «полноценного» мигранта, который представляет интерес для научной психологии, считается стремление переехать на постоянное место жительства, натурализоваться и адаптироваться в новом социуме, получить постоянную работу. Такие мигранты, зачастую, ассоциируют новое место жительства с местом, где можно компенсировать ряд фрустрированных социально-психологических потребностей [62; 129; 172]. Сама потребность в миграции назревает под влиянием психического напряжения из-за неудовлетворения ряда потребностей, которые субъект не может достичь в месте проживания по причине личностных особенностей или обстоятельств. Очаг внутреннего напряжения может стать настолько значительным, что субъект уезжает из

родных мест, не смотря на предстоящие трудности, связанные со сменой места жительства, расставанием с окружением и привычной жизнью [62]. Зачастую перемещения сопряжены с материальными затратами и риском оказаться в более трудной жизненной ситуации [7; 53].

Трудовая миграция является эффективным механизмом повышения благосостояния для определённой категории экономически активного населения. Домохозяйства получают возможность более качественно питаться, покупать технику, улучшить жилищные условия, помогать родственникам, платно лечиться и т.п.

Увеличение количества россиян, вовлеченных в межрегиональную миграцию, свидетельствует о невозможности реализации трудового потенциала на региональных рынках труда [5; 7; 23; 41; 44]. Н. В. Мкртчян и Ю. Ф. Флоринская считают принципиальными особенностями временной трудовой миграции периодичность выездов на заработки: недельный ритм (т.е. не чаще одного раза в неделю), и более редкая периодичность [28, с. 132]. Тем самым Н.В. Мкртчян и Ю.Ф. Флоринская отмечают основные принципы регулярности или периодичности и длительности трудовой миграции. В зарубежной литературе применительно к маятниковой и временной миграции используется понятие «long distance commuting (LDC)» [3].

1.2.2 Теории возникновения миграции

Неоклассические теории. Согласно теории Дж. Хикса, Д. Массей, Дж. Харриса, ведущим фактором возникновения миграции на макроуровне является неравномерное распределение факторов производства, дифференциация заработной платы, обусловленная различиями в состоянии рынка труда [130]. Хотя в данной теории и выделены основные экономические факторы трудовой миграции, но она расходилась с эмпирическими данными, поскольку сильно упрощала действительность.

Согласно концепции рационального выбора, миграция рассматривается как рациональное действие, максимизирующее чистую выгоду человека [167].

Мигранты сопоставляют разницу в доходах, вероятные затраты на миграцию, а также свои образование и опыт работы. Человеческий капитал является определяющим фактором при принятии решения о миграции, так как уровень квалификации коррелирует с вероятностью трудоустройства и с уровнем заработной платы в месте назначения. Данная теория основывается на роли миграции в выравнивании доходов в принимающих и отдающих регионах. Одним из важных вкладов неоклассического подхода в исследование миграции является то, что он помогает объяснить избирательность миграции. Миграция имеет место, когда сравнение результатов пребывания либо в месте происхождения, либо в месте назначения показывает, что последний вариант более привлекателен. Одним из важных факторов при оценке полезности места происхождения или потенциального места назначения является концепция полезности места [88]. Идея полезности места или капитала, специфичного для местоположения, фокусируется на территориальном ограничении полезности ресурсов человека [102]. Это означает, что человеческий капитал или социальный капитал нельзя легко перенести из одного места в другое. Капитал, зависящий от местоположения, связывает людей с конкретными местами, ссылаясь на товары, которые доступны не везде, гарантируя, что полезность будет потеряна или уменьшена, если человек мигрирует в другое место. Согласно теории ценностных ожиданий миграции, субъект выбирает свое место жительства из набора альтернативных мест, максимизируя сумму полезностей по нескольким параметрам [101]. Модель Де Йонга и Фосетта определяет намерение мигрировать как сумму ожидаемых полезностей, при этом ожидаемые полезности классифицируются в соответствии с измерениями богатства, статуса, комфорта, внушения, автономии, принадлежности и морали [105]. Определенные характеристики косвенно влияют на решение, влияя на компоненты ценности или ожидания. К таким характеристикам относятся, во-первых, индивидуальные особенности и особенности домохозяйства, особенно в связи с демографическими или социально-экономическими переменными; во-

вторых, социальные и культурные нормы; в-третьих, личностные факторы, такие как готовность идти на риск или адаптивность; и, в-четвертых, структура возможностей. Первостепенное значение для теории ценностных ожиданий имеет принадлежность, то есть полезность жизни рядом с членами семьи или принадлежности к группе или сообществу [105]. Социальные отношения обеспечивают специфический капитал, который связан с фактическим местом жительства и существенно влияет на решения [102].

Новая экономическая теория трудовой миграции. Исследования экономики домохозяйств еще больше способствовали пониманию как доходы и блага распределяются внутри домохозяйств. Теория новой миграционной экономики (Е. Катц, Р. Арнольд, Дж. Минсер) исходит из того, что максимизируется доход домохозяйства, а не индивидуальный доход; это повышает уровень анализа до домашнего хозяйства в целом, где миграция, оценивается как семейная стратегия. Данная теория способна объяснить механизмы временной миграции, диверсификации рисков домохозяйств и денежных переводов. Впервые предпринята попытка составить комплексную модель факторов миграции, учитывающую экономические, социальные и психологические факторы. Однако в ней принятие решения домохозяйством оценивается вне связей с внесемейными условиями. Зачастую решения мигрантов выражают стратегию домохозяйства, нацеленную на минимизацию риска [162]. Высокий уровень неопределенности ситуации выбора предполагает, что лица, принявшие решение о миграции, более склонны к риску, чем те, кто принимает решение не мигрировать [130]. Важную роль в принятии решения играют семейные и общественные нормы [51].

Теория социальной сети. Понятие социальных сетей основано на понятии об укорененности в экономической социологии. Мезоуровень домохозяйств, сетей родства и социальных сетей связывает социальную структуру с отдельными лицами, принимающими решения [123]. Миграционную сеть можно определить, как совокупность межличностных отношений, в которых мигранты

взаимодействуют со своей семьей или друзьями. Социальные сети обеспечивают основу для распространения информации, а также для покровительства или помощи. Взаимодействия в социальных сетях облегчают миграцию за счет снижения затрат и рисков переезда. Социальная сеть прокладывает путь для создания миграционных сетей. Учитывая мультипликативный эффект социальных сетей, они могут привести к цепочке миграции. Неформальные сети дают возможность мигрантам получить финансовую поддержку переезда, содействие в поиске работы и жилья. Если социальные сети в каком-то населенном пункте достаточно укрепляются и расширяются, то для потенциальных мигрантов появляется возможность обращаться к социальным сетям и сообществам в месте назначения. Миграционные исследования установили, что социальные сети обычно являются важным фактором, определяющим планы миграции и выбор места назначения.

Концепция социального капитала в теории миграции. Поскольку социальные сети можно рассматривать как выталкивающий или притягивающий фактор, необходимо точно установить, как социальные сети влияют на миграцию, и разработать комплексную модель. Одним из важных шагов в этом направлении является концепция социального капитала. Концепция социального капитала была включена в миграционные исследования в середине 1990-х годов. Объяснение миграционных процессов в свете теории рационального выбора и социального капитала должно опираться на эмпирические результаты исследований цепной миграции. Социальный капитал личности может оказывать двойственное влияние на мобильность. Значительный социальный капитал может снижать мобильность, за счет нежелания разрывать большое количество значимых связей в городе проживания. Однако, исследования, проведенные в Таиланде, выявили обратное: субъекты со значительным социальным капиталом и богатым миграционным опытом мигрируют чаще [116]. В процессе миграции люди склонны опираться на родственные связи [82]. Возвращение в родной город часто мотивированно необходимостью помощи родителям.

Семейные связи выступают основой социального капитала, источником информации, поддержку, что снижает затраты на переезд. В группах с большим опытом миграции формируется «культура миграции», при которой миграция считается нормативной. Постепенно переезд становится принятым способом достижения экономического благополучия, а ценности, признания миграции приемлемой и эффективной стратегией, приживаются в общине, отправляющей мигрантов. Похожую аргументацию используют относительно феномена возвратной миграции. Данные подходы показывают, что менее успешные мигранты с меньшими экономическими инвестициями более вероятно вернутся обратно [162]. Также может планироваться вернуться, когда только будет заработана целевая сумма.

В целом, вышеописанные теории моделируют миграционные процессы либо на макроуровне, либо обращаются к механизмам на уровне субъекта. С психологической точки зрения интересны прикладные исследования, изучающие социально-психологические факторы миграции, которые позволяют в зависимости от степени выраженности тех или иных характеристик расположить каждого индивида в конкретном месте в континууме готовности к миграционному поведению. Обратимся к обзору факторов миграции.

1.2.3 Социально-психологические детерминанты миграции

Л.Л. Рыбаковский обобщил детерминанты миграции, описанные в литературе, в восемь групп: экономические, социальные, демографические, политические, психологические, этнические, природные и географические факторы [46].

Говоря о миграции, Л.Л. Рыбаковский различал понимание категорий «факторы» и «причины». По мнению автора, в миграции факторы оказывают не прямое влияние на явление, а опосредованное сознанием личности. Фактор обусловлен объективными внешними условиями и данными ситуации, в которую включен человек, а причина обусловлена сознанием личности. Механизм детерминации выглядит как трехкомпонентная схема: «факторы –

причины – явление», где причина является промежуточным звеном. В большинстве исследований изучаются факторы, детерминирующие миграционные намерения, а не фактическое решение о миграции, хотя намерения не обязательно превращаются в реальные действия.

Традиционные теории зачастую ставят во главу угла социально-экономические причины миграции и основываются на тезисе о миграции для улучшения финансового и социального положения. Однако, экономические и социальные факторы не в полной мере отвечают на вопрос, почему люди мигрируют. Решение о трудовой миграции обусловлено факторами трех видов, которые часто сочетаются: финансовые проблемы, пример миграции людей из окружения и неудовлетворенность местом проживания [50; 75]. Проводятся исследования, которые описывают особенности личности, принимающей решение о миграции, в целом, ее ценностей, ожиданий, убеждений. [3; 15; 45; 79; 98]. Исследователями выделяется группа факторов, являющихся предметным полем социальной психологии, характеризующих самого человека, принимающего решение о трудовой миграции – его личностные и социально-демографические характеристики, предопределяющие склонность субъекта к осуществлению переезда. На основе результатов данных исследований можно составить следующий портрет трудового мигранта.

Портрет трудового мигранта

Трудовые мигранты имеют ряд отличий от субъектов, не рассматривающих для себя возможность переезда. Они сравнительно выше оценивают свой социальный статус, более адаптивны и рациональны в построении стратегий жизни, более мотивационно напряжены. Также, трудовые мигранты имеют специфический стиль жизни, собственные стратегии карьерного и социального поведения [66].

Изучая личностные особенности мигрантов, исследователи часто обращаются к пятифакторной модели [111; 165]. Показаны положительные взаимосвязи миграционных намерений со склонностью к риску [79; 175], с экстраверсией [91], с ориентации на изменения [170]. Миграционная активность

в меньшей мере характерна для лиц, склонных к проявлениям доброжелательности и нейротизма [112]. Однако, также были выявлены положительные связи нейротизма и миграционных намерений у мужчин [160; 165]. Было показано влияние уровня общей самооффективности на принятие решения о миграции [115; 127]. Также в исследованиях была показана связь миграционных намерений и уровня образования (квалификации) [170]. Изучение неэкономических предикторов склонности к миграции показало наличие выраженных связей миграционного намерения и неудовлетворенности качеством трудовых отношений (возможностями карьерного роста и повышения квалификации, качеством социально-психологического климата в организации, условиями труда), а также с неуверенностью в личной безопасности в будущем. Это доказывает важность рассмотрения и учета социального и культурного контекста при изучении факторов миграции [115].

Неудовлетворенность жизнью считается значимым фактором миграционных намерений личности [82]. Данные исследований взаимосвязи миграционного намерения с субъективным благополучием свидетельствуют о наличии отрицательной связи данных конструктов [152].

Таким образом, существуют внутренние личностные предпосылки склонности к миграции, которые при определенном комплексе жизненных условий запускают процесс принятия решения о переезде. Личностные особенности могут предопределять длительность процесса принятия решения, степень самостоятельности выбора и глубины анализа аргументов за и против, удовлетворенность результатом. Обратимся к раскрытию специфики принятия решения о миграции как процесса.

1.2.4 Процессуальные теории миграции

Многоэтапный процесс принятия решения о миграции начинается за много времени до непосредственного переезда. Общеизвестным подходом к описанию миграции как процесса является теория Де Йонг [105], опирающаяся

на теорию планируемого поведения А. Айзена. По теории планируемого поведения, намерения считаются индикатором вероятности реализации поведения и основным показателем для прогноза миграционного поведения. Де Йонг обосновывает различие миграционного намерения и реального поведения и что намерение является значимым предиктором реального миграционного поведения. Были проведены исследования, которые эмпирически верифицировали состоятельность данной модели. Де Йонг считал, что при принятии решения о миграции субъект оценивает вероятность реализации цели (трудоустройство, карьерное продвижение) посредством переезда по сравнению с местом проживания. Позитивные представления о достигнутых целях и жизни после переезда, по мнению автора, способствуют формированию миграционного намерения. На намерение мигрировать также может влиять ценность, которую субъект придает своей цели.

Сформированные намерения и предсказывают фактическое миграционное поведение, но сами по себе они не объясняют миграцию. На голландской выборке было показано, что в течение 5 лет действительно переехали только 34% из выразивших намерение мигрировать респондентов [170].

С. Клэй с соавторами [131; 132] расширили подход к принятию решения о миграции Де Йонг, опираясь на модель Рубикона. По мнению С. Клэй принятие решения о переезде может состоять из трех фаз: предварительного принятия решения (предрешения), предварительного действия (или преддействия) и непосредственно действия. На этапе предрешения формируются миграционные намерения, как и в модели Де Йонга. 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 миграционное поведение по подготовке к миграции. На этапе преддействия субъект реализует предварительные действия по сбору информации, изучению возможных вариантов миграции (через знакомых, в сети Интернет, совершая непродолжительные ознакомительные поездки). Данная

активность ни к чему не обязывает, но нацелена на конкретизацию намерения переехать. Изучение вариантов может привести к переоценке своего намерения переехать как труднореализуемого, или же, наоборот, укрепить человека в правильности идеи о переезде. На этапе действия реализуется решительная активность по достижению цели: выбор конкретного жилья для проживания, организация переезда, трудоустройство в другом городе.

Трехэтапная модель С. Клэй хорошо подходит для описания принятия решения о миграции для изучения миграции на макроуровне, для описания миграционных процессов. Однако для организации сопровождения принятия решения о миграции требуется подробное описание наполнения каждого этапа, более детализированное понимание факторов, влияющих на формирование миграционных намерений. На наш взгляд, это можно сделать, основываясь на теории планируемого поведения, которая активно применяется для описания социальных процессов.

1.2.5 Возможности использования теории планируемого поведения

А. Айзена при изучении принятия решения о трудовой миграции

Теория планируемого поведения А. Айзена [73] является общепризнанной концепцией, на ее основе реализуется значительное количество исследований, подтверждающих эмпирически состоятельность данной модели описания и предсказания различных типов поведения (открытие собственного дела, благотворительность, приверженность ЗОЖ, вакцинация и т.п.) [81; 93; 117; 140; 170].

Согласно данной теории, сформированное намерение – это индикатор готовности субъекта к определенному поведению. Чем более выражено намерение, тем вероятнее реализация поведения. Данные зарубежных исследований свидетельствуют, что намерения предсказывают фактический переезд в 30% случаев [114; 148; 175].

Теория планируемого поведения закладывает базу для выявления базовых поведенческих, контролирующих и нормативных убеждений, обуславливающих поведение. Согласно данному подходу можно влиять на намерения и поведение, моделировать нужное поведение. Так, разработав вмешательства, которые будут направлены на изменение убеждений, их значимости для субъекта, и тем самым повлиять на аттитюды, субъективные нормы или воспринимаемый поведенческий контроль, можно изменить намерения и поведение. На сегодняшний день, теория планируемого поведения успешно использовалась для прогнозирования предпринимательского поведения, объяснения широкого спектра поведения в отношении здоровья, включая физические упражнения, курение и употребление наркотиков, поведение по профилактике ВИЧ и другие [114; 128; 140; 148]. Теория планируемого поведения базируется на том, что поведенческие достижения зависят как от мотивации (намерения), так и от способностей (поведенческого контроля). Она различает три типа убеждений - поведенческие, нормативные и контролирующие. Теория планируемого поведения состоит из шести конструкций, которые в совокупности представляют фактический контроль человека над поведением. Согласно теории А. Айзена (рисунок 1), значимыми являются три фактора, формирующие намерение реализовывать определенное поведение: положительная или отрицательная социальная установка на это поведение, воспринимаемое отношение окружения к данному поведению (воспринимаемые нормы) и убежденность в способности реализовать поведение (воспринимаемый поведенческий контроль). А. Айзен отмечает, что данные факторы планируемого поведения неоднородны и неравнозначны.

Теория А.Айзена рассматривает три группы факторов, влияющих на планируемое поведение. В первую группу входят верования или убеждения, включающие установки о планируемом поведении и его возможных последствиях.

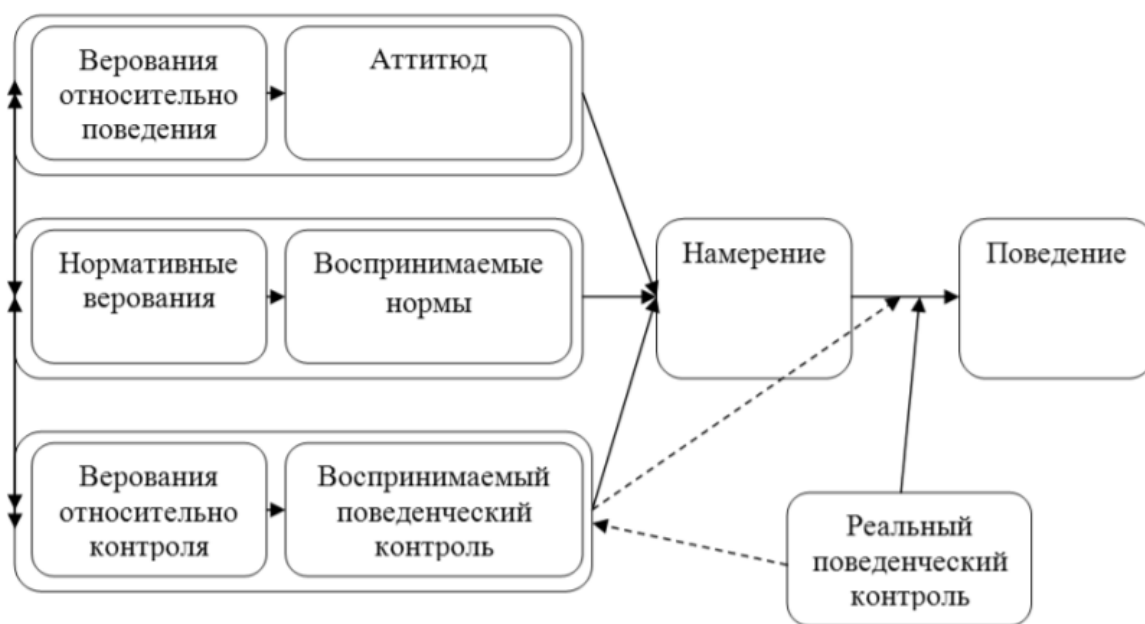


Рисунок 1 – Соотношение основных компонентов теории планируемого поведения А. Айзена

Вторую группу составляют так называемые нормативные верования или представления о том, как относится к такому поведению ближайшее значимое для человека социальное окружение. Наконец, в третью группу факторов входят верования о поведенческом контроле, т.е. убеждения о степени уверенным человека и его способности осуществить данное поведение в+- реальности. Воспринимаемые нормы – это представление о том, одобряется или нет поведение большинством людей. Это мнение о том, считают ли значимые для субъекта люди, что следует реализовать поведение. Социальные нормы являются обычными кодексами поведения в группе или в более широком социальном и культурном контексте. Они считаются нормативными, стандартными в социальной группе. Воспринимаемые нормы могут и побуждать к реализации поведения, и препятствовать ему. Воспринимаемые нормы включают дескриптивный компонент (что принято делать в схожих ситуациях) и оценочный компонент (насколько окружение одобрит такое поведение и насколько значимо мнение данных людей важно в данной ситуации принятия решения). Сравнительный анализ данных видов подобных нормативных убеждений был рассмотрен в работах Р. Чайлдини [96].

В-третьих, в модель включаются верования относительно контроля. Они отражают убежденность в собственном потенциале, ресурсах как достаточных для достижения цели планируемого поведения. Из верований относительно контроля формируется воспринимаемый поведенческий контроль, то есть воспринимаемая возможность реализации поведения. Воспринимаемый поведенческий контроль — это предположение человека о степени легкости реализации интересующего поведения. Воспринимаемый поведенческий контроль может варьировать в различных ситуациях и действиях, поэтому субъект может по-разному воспринимать и оценивать поведенческий контроль в зависимости от ситуации. Данный фактор был добавлен в теорию позже, что привело к переходу от Теории обоснованных действий к Теории планируемого поведения. Воспринимаемый поведенческий контроль над ситуацией обусловлен воспринимаемой самоэффективностью, то есть тем, как человек оценивает свои возможности и способности осуществить определенное действие и самостоятельно принять, и воплотить в жизнь подобного рода решение [96].

Согласно теории планируемого поведения, вышеописанные три фактора опосредуют поведенческие намерения. Намерение считают значимым мотивационным фактором, оказывающим влияние на конкретное поведение. Существует прямая зависимость намерения и поведения по его реализации. Чем выраженнее намерение, тем больше ресурсов субъект в состоянии задействовать для достижения цели. Намерение возрастает при выраженных аттитюдах, воспринимаемом контроле и воспринимаемых нормах.

Как и в исходной теории разумного действия, центральным фактором в теории планируемого поведения является намерение индивидуума выполнить данное поведение. Предполагается, что намерения отражают факторы, мотивирующие поведение, указывающие, насколько много усердия готовы приложить субъекты, сколько усилий и труда приложить, для достижения целей в конкретной деятельности. Обычно, чем сильнее намерение реализовать поведение, тем вероятнее ожидать его выполнение. Но должно быть понятно,

что намерение может быть реализовано тогда, когда поведение подлежит волевой регуляции и контролю.

Согласно теории планируемого поведения, воспринимаемый поведенческий контроль вместе с поведенческим намерением можно использовать непосредственно для прогнозирования поведенческих достижений. Можно предложить по крайней мере два обоснования этой гипотезы. Во-первых, при неизменном намерении усилия, затрачиваемые на то, чтобы привести курс поведения к успешному завершению, скорее всего, возрастут с воспринимаемым поведенческим контролем. Вторая причина, по которой можно ожидать прямой связи между воспринимаемым поведенческим контролем и поведенческими достижениями, состоит в том, что воспринимаемый поведенческий контроль часто может использоваться вместо измерения фактического контроля. Может ли мера воспринимаемого поведенческого контроля заменить меру фактического контроля, конечно, зависит от точности восприятия. Согласно теории планируемого поведения, реализация поведения является функцией как намерений, так и воспринимаемого контроля.

Для прогноза реализации поведения требуется соблюдение ряда условий. Во-первых, намерение и воспринимаемый контроль не должны противоречить друг другу [110], иметь совместимость [74] с предсказываемым поведением. И намерения, и воспринимаемый контроль следует оценивать в отношении конкретного поведения, контекст следует рассматривать такой же, как тот, в котором поведение будет реализовано. Во-вторых, чтобы прогноз реализации планируемого поведения был более точным, необходимо чтобы во временном промежутке от поведения до оценки намерения и воспринимаемый поведенческий контроль были неизменны и стабильны. А те события, которые проходят в данном интервале способны изменять детерминанты намерений, поэтому их исходные измерения уже не способны предсказать поведение.

В-третьих, именно точность в измерении воспринимаемого поведенческого контроля обеспечивает более достоверный прогноз. Считается, что относительная значимость намерений и воспринимаемого контроля в

предсказании поведения будет варьировать в различных ситуациях и моделях поведения.

Согласно данной теории, в случае полного контроля над ситуацией для предсказания поведения будет достаточно только намерений. Добавление воспринимаемого поведенческого контроля должно становиться все более полезным по мере снижения волевого контроля над поведением. Как намерения, так и восприятие поведенческого контроля могут внести существенный вклад в предсказание поведения, но в любом данном приложении одно может быть важнее другого, и фактически может понадобиться только один из двух предикторов [73; 74].

Существует несколько ограничений теории планируемого поведения, которые включают в себя следующее:

- Она предполагает, что человек приобрел возможности и ресурсы для успешного выполнения желаемого поведения, независимо от намерения.
- Она не учитывает другие переменные, влияющие на поведенческие намерения и мотивацию, такие как страх, угроза, настроение или прошлый опыт.
- Хотя она учитывает нормативные влияния, она по-прежнему не учитывает экологические или экономические факторы, влияющие на намерение человека совершить поведение.
- Она предполагает, что поведение является результатом линейного процесса принятия решений, и не учитывает, что оно может меняться со временем.
- Хотя добавленная конструкция воспринимаемого поведенческого контроля была важным дополнением к теории, она ничего не говорит о фактическом контроле над поведением.
- Временные рамки между "намерением" и "поведенческим действием" в теории не рассматриваются.

Модель С. Клэй делит процесс принятия решений на три фазы: предрешение, преддействие и действие. В процессе принятия решения о

миграции можно соотнести 3 фазы с компонентами планируемого миграционного поведения (выделенными согласно теории А. Айзена). Фаза предварительного принятия решения, на наш взгляд, соответствует намерениям в модели Айзена. Данный этап завершается непосредственно принятием решения осуществлять переезд или нет. Далее модель описывает уже миграционное поведение, в котором выделяется два этапа, каждый из которых заключается в подготовке к осуществлению миграции. На фазе «преддействия» потенциальный мигрант ищет и оценивает варианты для миграции. Фаза «действия» предполагает довольно конкретную, решительную активность на достижение цели (организацию материально-технической базы для переезда или принятие предложения о трудоустройстве).

На рисунке 2 представлена теоретическая модель принятия решения о миграции как процесса, положенная в основу исследования. Данная модель, на наш взгляд, позволяет более подробно рассмотреть процесс принятия решения о миграции с точки зрения социально-детерминированных факторов миграционного намерения – аттитюдов, воспринимаемого контроля и воспринимаемых норм. Вероятно, согласно модели А. Айзена, данные факторы опосредуют влияние различных внешних факторов и, в частности, социально-психологических детерминант на запуск миграционного поведения. Миграционные намерения не возникают сами по себе, а обусловлены предварительным формированием положительного отношения к самой возможности переехать, убежденности в своих силах для осуществления переезда, а также под влиянием одобрения значимым окружением.

Когда мы говорим о сопровождении процесса принятия решения о миграции или о переосмысления личностью принятого решения о переезде, на первый план выходит именно содержание фазы предварительного принятия решения. Миграционные намерения могут находиться в «спящем режиме», а в случае возникновения подходящей жизненной ситуации, послужить движущей силой перехода на фазу предварительного действия и фазу непосредственно переезда. На наш взгляд, такое объединение двух подходов хорошо

накладывается на специфику планируемого миграционного поведения и позволяет описать его детерминацию более комплексно, а также учесть влияние именно социально-психологических факторов.

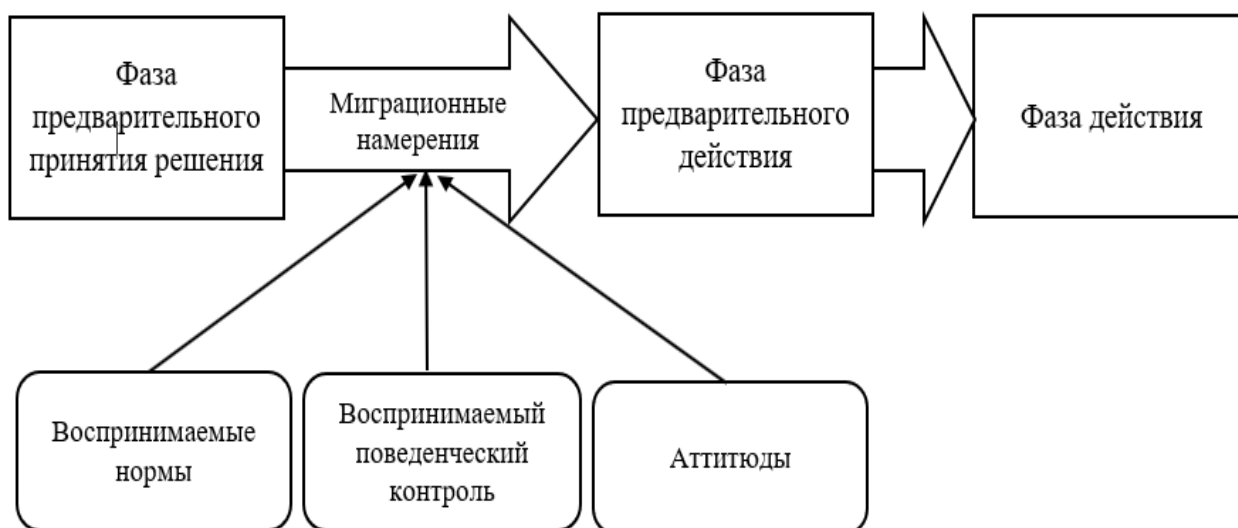


Рисунок 2 - Интеграция трехэтапной модели принятия решения о миграции (по С. Клэй) и модели планируемого миграционного поведения (по А. Айзену)

Большинство исследований и моделей, описанных выше, относятся к международной миграции. Необходимость учета специфики внутренней трудовой миграции ставит вопрос о возможности распространить выявленные закономерности относительно трудовой межрегиональной миграции. Можно отметить, что предрасположенность к принятию решения о трудовой миграции является продуктом социализации, на который могут влиять общественные и индивидуальные ценности и нормы. В современной психологии представлен небольшой пул научных исследований, изучающих влияние ценностей на принятие жизненных решений [11; 32; 45; 112; 131; 168]. Трудовая миграция может быть направлена и на достижение значимых целей, и выступать как самоцель для реализации стремления к новым впечатлениям и переменам. Такие базовые и фундаментальные конструкты как ценности становятся ресурсной основой для миграционного поведения [33].

1.3 Базовые ценности и карьерные ориентации в контексте трудовой миграции

1.3.1. Ценности как социально-психологический феномен

Ценностно-смысловая сфера личности включает в себя два основные блока: ценностные ориентации, отражающие направленность личности, и система личностных смыслов, представляющих собой субъективную значимость предметов и явлений окружающего мира. Функция ценностных ориентаций - реализация стратегических жизненных целей и мотивирование деятельности личности. Формирование у личности системы ценностей и смыслов является предметом разнопланового изучения в отечественной и зарубежной психологии.

В работах Э. Фромма выделяются следующие ценности, обуславливающие человеческое поведение: осознаваемые, признанные официально (религиозные, гуманистические); действительные ценности (формируемые социальной системой), а также собственные ценности, сформированные на основании индивидуального жизненного опыта. Так, под ценностно-смысловой сферой понимают центральное ядро личности, которое определяет ее направленность и выступает основой регуляции поведения личности в социуме. Ценности предопределяют значимые цели субъекта, указывают, что особенно важно, определяют смысл жизни и отражают долгосрочную жизненную перспективу.

Среди большого количества психологических интерпретаций природы ценностей одним из наиболее распространенных считается подход, описывающий ценности как продукт жизнедеятельности социума. Г. Оллпорт понимал ценности как «некий личностный смысл. Ребенок осознает ценность всякий раз, когда смысл имеет для него принципиальную важность» [36, с. 133]. По мнению автора, источник большей части личностных ценностей – это общественная мораль, но для ряда ценностных ориентаций моральные нормы не являются первопричиной (такие как общение, эрудированность,

любопытность и т.п.). Ценности и моральные нормы создаются и подкрепляются обществом.

Развитие ценностно-смысловой сферы личности мигранта рассматривают в большей степени с точки зрения базовых закономерностей развития психики и данные процессы протекают согласно принципам возрастного и личностного развития [13].

Одной из наиболее эмпирически подтверждённой теорией ценностей является теория Ш. Шварца [58; 95; 166]. В подходе автора, ценности представляются как базовые принципы жизни, подчиняющие себе ситуативные цели. Ценности накладываются на основные значимые представления личности и направляют поведение.

В теории Ш. Шварца и У. Билски разработана классификация ценностей по критерию их соотношения с ведущими мотивационными личностными типами. Ш. Шварц и У. Билски рассматривают следующие основные характеристики ценностей: ценности как выстроенная система мнений и убеждений, имеющих эмоциональную составляющую, в которых проявляются приоритеты, цели и образ поведения по их достижению. Ценности имеют свойство трансцендентности (т.е. оказывают влияние на многие жизненные сферы) и являются стандартами, определяющими оценивание и выбор линии поведения и окружения [104].

Изначально в теории Ш. Шварца была описана мотивационная система личности, состоящая из 10 базовых ценностей. Позже автор дополнил систему еще на 9 ценностей. По мнению Ш. Шварца, все ценности можно разместить в системе координат, в которой одна ось имеет полюсы «сохранение-открытость изменениям», а вторая «самоутверждение - самопреодоление». Эти оси представляют собой ценностно-мотивационные оппозиции.

Ш. Шварц в соавторстве с Е. Тартаковским разработали теоретическую модель миграционной мотивации (рисунок 3) [166]: сохранение («Сохранение»), саморазвитие («Открытость изменениям»), материализм («Самоутверждение») и идеализм («Самопреодоление»). Данная модель подтвердилась относительно

трех видов миграционной мотивации: сохранения, саморазвития и материализма (идеализм как мотивация не изучался в данном исследовании) [166].



Рисунок 3 - Схема соотношения мотивационных типов ценностей (Ш. Шварц)

Ценностно-смысловая сфера является центральным ядром в структуре личности и определяет ее направленность, выступает основой регуляции поведения в социуме. Исследования показывают, что структура ценностей мигрантов дисгармонична, в ней одновременно присутствуют полярные мотивационные типы – и ценности «сохранения», и «открытости изменениям» [26].

Было показано, что степень социальной успешности или не успешности мигрантов оказывает влияние на преобладание тех или иных ценностей. Так, у успешных в обществе мигрантов более значимы ценности «доброта», «универсализм», «самостоятельность», среди ценностей среднего пласта – «социальная активность», «любовь» и «познание нового» [19]. Исследования

показывают, что мигранты более материалистичны, менее религиозны и более ориентированы на семью [176].

Поскольку наше исследование посвящено трудовой миграции, обратимся к обзору подходов к изучению феномена ценностей карьеры и карьерных ориентаций. Ценности определяют трудовое поведение мигранта, содержание профессиональной деятельности, построение карьеры. Ценности карьеры формируются на основе базовых ценностей и тесно связаны с ними.

1.3.2 Понятие о карьерных ориентациях и их связи с базовыми ценностями

Глобальные экономические трансформации, а также эволюция подхода к организационным процессам провоцируют рост карьерной неопределенности, отсутствие стабильности в работе, увеличение неполной занятости и самозанятости [163]. В современных условиях сотрудники управляют карьерой в большей степени самостоятельно, не полагаясь в полной мере на организацию, в которой работают [113], от них требуется большая гибкость и мобильность, устойчивость [163]. Исследования отмечают, что в карьерном развитии современные сотрудники ориентируются в большей мере на собственные цели, нежели на цели организации [40]. Для успешного гибкого развития карьеры необходимы постоянное повышение квалификации и обучение по смежным направлениям, субъектная позиция к карьерному развитию, ориентация на иерархию ценностей, прогноз ситуации на рынке труда и мониторинг альтернатив трудоустройства [87]. Таким образом, карьера реализуется в двух измерениях: (а) ориентированное на ценности и (б) самостоятельное управление карьерой.

Согласно Шейну [156], под якорями карьеры понимаются те потребности и ценности личности, которые относятся к ее карьерной самооценке. В ситуации значимых и трудных решений по дальнейшему развитию карьеры и трудоустройству субъекты ориентируются на якоря карьеры и осуществляют

выбор, не ущемляя значимые карьерные якоря. Согласно концепции разделения внутренней и внешней карьеры, существуют субъективные внутренние личностные смыслы карьерного развития для самого человека (в том числе и карьерные якоря) и внешние объективные проявления карьерного развития (организационные роли, этапы карьерного роста). Э. Шейн [157] проводил исследование карьерного продвижения выпускников вузов, на основании которого им были описаны восемь карьерных якорей: вызов, автономия, безопасность, служение делу, интеграция стилей жизни, функциональная компетентность, предпринимательская креативность, управленческая компетентность [156]. По мнению автора, можно выделить преобладающий якорь карьеры личности, выражающий ее основные потребности, приоритеты и способности. Ряд других исследователей, напротив, заявляли об одновременном доминировании нескольких карьерных якорей, не привязанных к способностям и потребностям субъекта, тогда как возникновение новых карьерных якорей происходит после изменения потребностей и предпочтений работников [10; 120; 155; 159].

В нескольких зарубежных исследованиях были представлены теоретические взаимосвязи и эмпирические соответствия между базовыми ценностями и карьерными ориентациями [95; 109]. Т. Уилс с соавторами провели исследование с целью установления соответствия карьерных якорей и базовых ценностей Шварца. Их результаты показали, что ценности «Самоутверждения» Шварца были в значительной степени связаны с управленческими компетенциями и карьерной ориентацией на менеджмент, а ценности «Самопреодоления» были в значительной степени связаны со служением / преданностью делу и техническими функциональными компетенциями. Напротив, ориентация на вызов в карьере и развитие предпринимательства положительно взаимосвязаны с ценностями «Открытость изменениям», а карьерные якоря на стабильность образа жизни положительно связаны с ценностями «Сохранение». Опираясь на исследования Т. Уилса [177], была разработана структурная модель, согласно которой в карьерных якорях

выделялись четыре условные квадранта, исходя из логики и характеристики ценностей по Шварцу и соответствующими характеристиками карьерных якорей. На выборке из 313 выпускников вузов, было показано, что «карьеристский квадрант» был связан с карьерным якорем управленческих компетенций; «квадрант заботы об окружении» был связан с функциональными компетенциями, склонностью к предпринимательству, вызовом и автономией; «социальный квадрант» был связан со стремлением к интеграции стилей жизни и ориентацией на дело; «бюрократический квадрант» был связан с ориентацией в карьере на стабильность [71].

Признанным в современной психологии считается понимание субъекта профессиональной деятельности как автора, творца собственного жизненного пути. По мнению В.Д. Шадрикова, если субъект в состоянии осознать и оценить рационально свои бессознательные установки и мотивы, то он берет ответственность за самореализацию в профессиональной деятельности и раскрытие своего потенциала в ней. Согласно данному подходу предполагается включение карьерных ориентаций в структуру профессиональной Я-концепции личности, предопределяя карьерную стратегию субъекта профессиональной деятельности и раскрытие своего потенциала в ней [66].

Актуальным является понимание формирования карьерных ориентаций в структуре профессиональной Я-концепции в процессе профессионализации. Приобретая профессиональные навыки и знания, студенты осознают собственные возможности, нормы и эталоны поведения, выстраивают образ жизни и систему ценностных ориентаций, характерные для сферы выбранной профессии [42; 72; 89]. Личность пытается разобраться в собственных профессиональных способностях и возможностях, оценивает индикаторы своего профессионального развития, представляет их в идеальном плане. Таким образом у личности оформляются карьерные ориентации – такие смысловые основания категоризации, сквозь призму которых проходит дальнейшее профессиональное самоопределение приоритетных линий развития в

организации, профессии. С точки зрения деятельно-смыслового подхода к личности [42], профессиональная Я-концепция описывается в категориях динамической системы смысловых образований, описывающих восприятие себя как субъекта профессиональной деятельности. Карьерные ориентации относятся к структурным компонентам Я-концепции, они имеют устойчивый жизненный смысл для субъекта. Можно сказать, что профессиональная Я-концепция это динамично изменяющаяся многокомпонентная система, отражающая ценностно-смысловое отношение к себе как к субъекту профессиональной деятельности. Среди основных структурных компонентов профессиональной идентичности можно выделить: профессиональные ценности и карьерные ориентации, мотивы профессиональной деятельности и личностные смыслы профессионального и карьерного продвижения, устойчивое стремление работать по профессии, а также модальности профессионального Я-образа (Я-реальное, Я-идеальное, Я-должное).

Исследования показали связи между карьерными ориентациями и профессиональным путем личности. Рассмотрим, каким образом миграционные намерения могут быть взаимосвязаны с карьерными установками.

1.3.3 Карьерное развитие как мотивация трудовой миграции

Важной движущей силой миграции считается стремление к трудоустройству и карьерному развитию [112; 126]. Более склонны к принятию решения о миграции лица, у которых в иерархии жизненных целей на первых местах находятся цели карьеры [112; 136]. Б. Бонева и И. Фриз описывают так называемый «синдром личности мигранта» на выборке европейских студентов – совокупность качеств личности, склонной к осуществлению переезда: стремление к признанию, контролю и влиянию; ориентация на дело, в большей степени, чем на семью; ориентация на достижения, отсутствие стремления к аффилиации, как желания поддерживать межличностные взаимоотношения [84].

Для мигрантов характерна ориентация на достижения в сочетании с невозможностью самореализации в месте проживания [64; 89; 135]. Факторами, определяющими миграционные намерения, являются ожидания повышения уровня жизни, работа в престижной организации, ориентация на карьерный рост. Сотрудники, которые ориентированы на вертикальную карьеру, демонстрируют более активный поиск работы при трудоустройстве (обращаются в рекрутинговые агентства, задействуют связи, регистрируются на сайтах с вакансиями и т.д.). Эта активность соотносится с фазой миграции преддействия - принятие решения (т. е. изучение и планирование поведения).

Исследование, проведенное в Восточной Европе на студенческой выборке, показало, что более склонны к миграции те студенты, которые нацелены на вертикальную карьеру и ориентируются на самореализацию в профессии.

Согласно исследованиям, проведенным в США, Великобритании и Австралии, трудовые мотивы преобладают у 20-30% внутренних мигрантов [146]. Хотя трудовые мотивы миграции и связаны со стремлением к увеличению дохода, но при переезде в крупные города и возрастающими расходами на жилье, снижают экономическую выгоду от переезда [170]. Более недорогое жилье в городе прибытия может приводить к отсутствию необходимости работать для женщин, а рост расходов на оплату жилья побуждает их на выход на работу. Значимую роль играют мотивы, связанные с крупными семейными переменами: браком или разводом, появлением детей, их уходом из родительского дома. При изменении количества членов семьи (после брака, развода, рождения детей и их ухода из семьи) возникает потребность в улучшении жилищных условий, которая может быть реализована за счет переезда [97]. Однако, было показано, что в ситуации, когда родители и взрослые дети живут далеко друг от друга, родители менее склонны к миграции чтобы чаще видеться с ними [64]. Существует прямая взаимосвязь уровня образования и вероятности переезда в более экономически развитый регион [122]. Существует тенденция взаимосвязи профиля получаемого студентами образования и степени их мобильности: менеджеры более склонны к миграции,

нежели представители творческих профессий; реже переезжают представители гуманитарных профессий, чаще уезжают из города технические специалисты.

Процесс принятия решения о трудовой миграции может меняться под влиянием современных информационных каналов, связанных с активным использованием информационных ресурсов форумов и сообществ сети Интернет, а также расширение возможностей удаленной работы [9]. Существуют исследования, показывающие снижение миграционной активности в связи с развитием технологий, поскольку удаленная занятость позволяет трудоустроиться и работать без необходимости в переезде [153]. Миграцию может запустить смена социального окружения [97; 151]. В процессе осуществления миграции актуальные мотивы могут заменяться другими - профессиональные мотивы могут меняться на мотивацию на определенный образ жизни [82; 146].

Высокий уровень безработицы является предиктором миграции. Однако, экономические и социальные детерминанты не в полной мере объясняют, почему люди мигрируют. Например, в исследовании нидерландских мигрантов безработица и социальные сети — хотя и важные предикторы — не были основными движущими силами фактической миграции [170].

На формирование миграционных намерений и предпочитаемые направления миграции оказывают влияние то, на каком жизненном этапе находится субъект и домохозяйство в целом. Выпускники вузов зачастую ориентированы на переезд в крупные города [80]. При переезде высокопрофессиональных кадров, сопровождаемым большой экономической выгодой, могут превалировать внутренние профессиональные мотивы [125]. В более взрослом возрасте на передний план могут ставиться иные мотивы, например, комфортные климатические условия [149], семейная мотивация [77; 85]. В различных возрастных периодах популярной мотивацией переехать становится желание смены образа и стиля жизни [142]. Молодежь достигает это

по средством переезда в индустриально развитые города с активной деловой средой [92]. В зрелом возрасте люди могут напротив стремиться оттуда уехать в более спокойные места. Смена образа жизни на полностью сельский происходит гораздо реже, зачастую с целью поиска наиболее благоприятного климата или экологии. К этому чаще склоняются мигранты с высоким достатком перед завершением карьеры [94].

Таким образом, карьерные цели и ценности часто выходят на первый план при принятии решения о миграции. Профессиональная деятельность является значимой сферой я-концепции личности. Перспективы трудоустройства могут побуждать к переезду как для решения проблем в самореализации личности, так и для достижения целей домохозяйств.

1.4 Теоретическая модель исследования социально-психологических факторов принятия решения о трудовой миграции

На основании обзора исследований по теме была разработана теоретическая модель исследования (рисунок 4).

Мы можем говорить о принятии решения как планируемом поведении по реализации трудовой миграции, детерминированным социально-психологическими факторами. В данном исследовании в качестве социально-психологических детерминант решения о трудовой миграции, были выбраны ценности и карьерные ориентации. Ценности выражают мотивационную направленность [159], которая соотносится с личностными основаниями принятия решения о трудовой миграции. С позиций функциональности ценности можно рассматривать как когнитивные проявления потребностей и ориентиры поведения. Ценности могут выступать психологической ресурсной базой для реализации миграционного поведения.

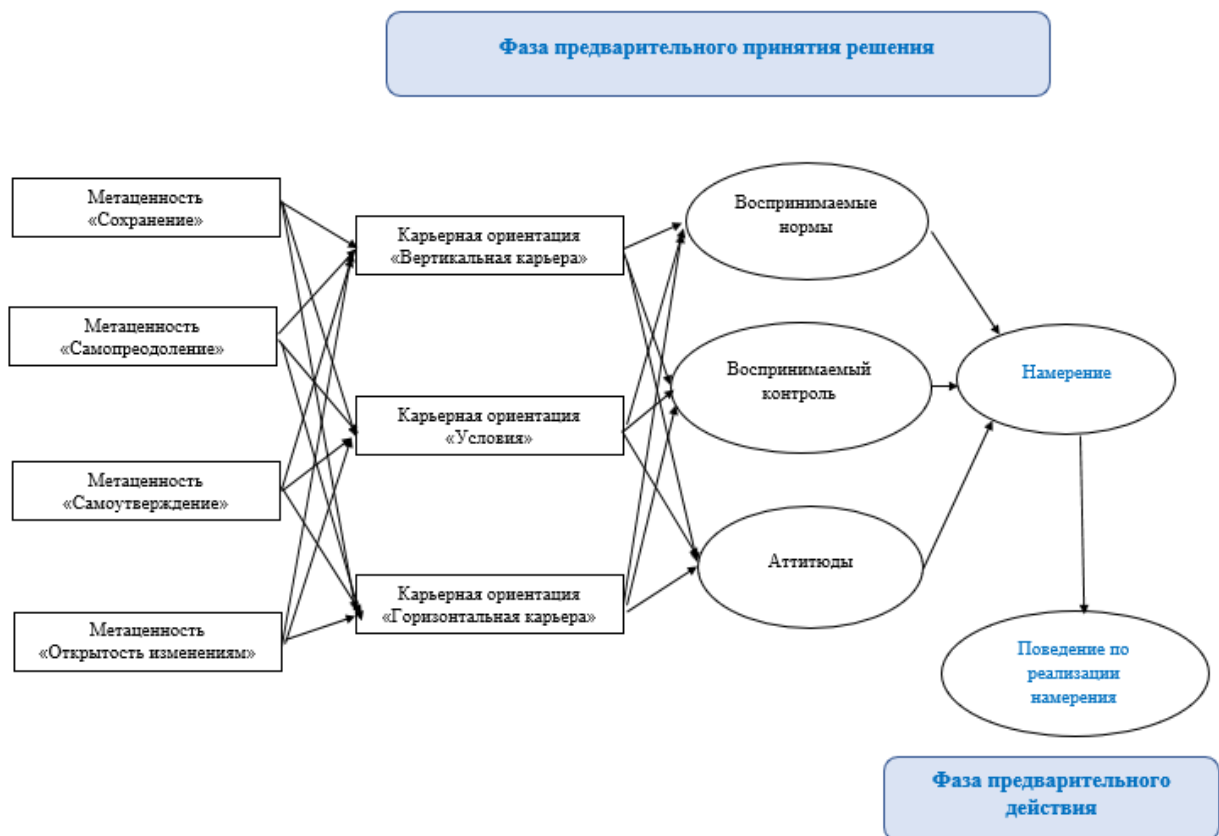


Рисунок 4 - Теоретическая модель исследования социально-психологических факторов принятия решения о трудовой миграции

Были проведены исследования, показывающие взаимосвязь карьерных ориентаций и ценностей [87; 120; 125]. Ценности и карьерные ориентации — это категории не рядоположные. Ценности являются базовыми устойчивыми личностными конструктами, они социально, культурно детерминированы и обладают доказанными прогностическими способностями к фактическому поведению, а также в малой степени зависят от контекста ситуации [158]. Ценности определяют все сферы жизни и все значимые жизненные решения, поскольку обуславливают систему приоритетов личности и подсвечивают те сферы, где концентрируется фрустрация значимых потребностей. Карьерные ориентации как элемент профессиональной Я-концепции отражают отношение личности к собственному профессиональному развитию и продвижению. Ценности влияют и на значимые профессиональные ориентиры. Поэтому в нашей модели ценности обозначены как детерминанты карьерных ориентаций, а

те, в свою очередь, уже взаимосвязаны с факторами миграционных намерений. Карьерные ориентации являются значимыми установками личности и могут проявляться в смысловой регуляции поведения, не связанной с мотивацией конкретной деятельности. Поэтому на данном уровне детерминации принятие решения о трудовой миграции определяется тем, насколько цели и ценности карьеры можно реализовать посредством переезда в другой город.

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 аттитюды на трудовую миграцию, выраженные воспринимаемые нормы и воспринимаемый поведенческий контроль, т.е. восприятие миграционного поведения как одобряемого окружением и посылного для реализации. На этапе предварительного действия реализуются действия по подготовке и планированию переезда.

ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ

1. Результаты проведенного теоретического анализа свидетельствуют о том, что принятие решения о трудовой миграции относится к социально-психологическим жизненным решениям. Принятие решения о трудовой миграции, осуществляемое на уровне личности как субъекта социальных отношений, это процесс, обусловленный и личностными особенностями субъекта, и системой социально-психологических детерминант, поэтому может описываться в категориях и теорий принятия решения, и социально-психологических теорий поведения.

2. Миграция отражает готовность к смене места проживания, социального, профессионального статуса, способность и готовность субъекта к изменениям основных характеристик трудовой деятельности. Миграционное поведение является проявлением мобильности населения. Основными социально-психологическими особенностями принятия решения о трудовой миграции являются:

- Сопряженность с неопределенностью в связи с неясностью последствий принятого решения и критериев выбора.
- Асинхронность возможных издержек и приобретений от переезда затрат и выгод, ассоциированных с миграцией.
- Зачастую, принятие решения о трудовой миграции – это групповое решение, имеющее социальный характер, поскольку принимается посредством межличностного взаимодействия, затрагивает все домохозяйство в целом, осуществляется под воздействием других лиц (реальных или воображаемых).

3. Проведенный обзор современных отечественных и зарубежных психологических исследований миграционного поведения позволил определить систему предикторов принятия решения о миграции. Предикторы, характеризующие миграционное поведение, можно условно подразделить на факториальные и процессные. Факториальные предикторы – это влияющие на вероятность миграции характеристики личности лица, принимающего решение о трудовой миграции, и ситуации, в которой оно осуществляется. Данные характеристики имеют когнитивный характер и включают в себя воспринимаемые риски, барьеры и выгоды осуществления миграции, оценку собственной эффективности и способности контролировать ситуацию. Процессные предикторы описывают динамику поведения на уровне личности, содержание различных этапов. Описываются как два основных этапа – внутренний (когнитивный), заключающийся в непосредственном принятии решения о миграции, и поведенческий, т.е. реализация решения. Оба этапа сопряжены со значимым влиянием окружения.

4. В целом исследования выявляют расхождение между намерением мигрировать и реальной миграцией, что является основанием для критики моделей планируемого миграционного поведения. Поэтому принятие решения, можно считать ключевым поворотным аспектом в процессе выработки линии поведения. Наличие факта принятия решения можно считать значимым обязательным этапом произвольно регулируемого поведения.

5. Принимая решение о трудовой миграции, субъект аккумулирует в себе требования социума, соотнося их с собственными установками. Социально-психологический подход к рассмотрению детерминации процесса принятия решения о трудовой миграции заключается в построении модели взаимосвязи социально-демографических, карьерно-ценностных факторов и компонентов планируемого миграционного поведения. Трудовая миграция может быть направлена и на достижение значимых целей, и выступать как самоцель для реализации стремления к новым впечатлениям и переменам.

6. Теоретическая модель исследования основывается на интеграции двух концепций: теории планируемого поведения А. Айзена, которая была эмпирически подтверждена в исследованиях различных видов поведения, и трехэтапную модель принятия решения о миграции У. Клэй. Использование теории планируемого поведения А. Айзена методологически оправдано, поскольку позволяет прогнозировать реализацию намерений в реальном поведении, что доказано различными эмпирическими исследованиями. Поэтому анализ детерминант принятия решения о трудовой миграции, рассматриваемых с позиции теории А. Айзена, увеличивает также и прогностическую способность выбранных социально-психологических факторов относительно реального миграционного поведения. Сочетание данных подходов позволит описать принятие решение о трудовой миграции с учетом социально-психологической природы данного феномена, расширить представления о содержании этапов данного процесса.

Основная гипотеза исследования: на этапе предварительного принятия решения карьерные ориентации опосредуют связь ценностей с детерминантами миграционных намерений внутренней трудовой миграции (аттитюдов, воспринимаемого контроля, воспринимаемых норм).

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.

ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ О ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

2.1 Дизайн эмпирического исследования

Характеристика выборки

Опрос респондентов осуществлялся с 01.01.2021 г. по 01.07.2021 г. очно и онлайн (по средством сервиса платформы anketolog.ru) без оплаты участия. Распространение ссылки на опрос происходило методом «снежный ком». Выборка исследование состояла из 418 россиян, из них 49% (206 человек) женщин, средний возраст 35 лет ($SD=6,8$), и, соответственно, 51% мужчин (212 человек) (51%), средний возраст 37 лет ($SD=7,5$). Возрастной диапазон респондентов - от 20 до 56 лет. Не работают на момент опроса 9,3% респондентов. Имеют высшее образование 60,3% опрошенных, средне-специальное - 34,4%, неполное высшее образование - 1,9%. Из Смоленской области 39% респондентов, из Московской области 36% опрошенных, по 6% в Саратовской и Самарской областях. 73% респондентов проживают в городах, из них 81% - в областных центрах. Остальные респонденты живут в сельской местности.

В Смоленской области, на которую приходится большая часть выборки, значительную часть миграционных потерь связана с межрегиональной миграцией. Только за 2020 год в миграционном обмене с другими регионами Центрального федерального округа Смоленская область утратила 2,1 тыс. человек, из которых 97% мигрировали в Москву и Московскую область¹.

Методический инструментарий

Методический исследовательский инструментарий включал несколько блоков методик, подобранных для оценки ценностных оснований принятия решения о трудовой миграции: блок оценки компонентов планируемого миграционного поведения, блок оценки ценностей и карьерных ориентаций;

¹ <https://rosstat.gov.ru/folder/11109/document/13260>

Блок оценки аргументации принятия решения о трудовой миграции; блок оценки социально-демографических параметров респондентов. Охарактеризуем каждый из этих блоков.

Блок оценки компонентов планируемого миграционного поведения

Основываясь на основных идеях теории А. Айзена, а также на рекомендациях автора относительно методического инструментария по изучению планируемого поведения был разработан **опросник «Планируемое миграционное поведение»**. Респондентам предъявлялась следующая инструкция: «Переезд в другой город может быть обусловлен разными причинами. Нас интересует, насколько актуальна для Вас трудовая миграция. Пожалуйста, прочитайте внимательно эти утверждения и оцените по предложенной шкале (от 1 до 6) свое согласие с ними. Отвечая, оценивайте ситуацию переезда в другой город для трудоустройства».

Опросник содержит 15 утверждений и 5 шкал, по 3 утверждения в каждой шкале: «Аттитюды в отношении трудовой миграции», «Воспринимаемые нормы», «Воспринимаемый контроль», «Миграционное намерение», «Поведение по реализации миграционного намерения». Предлагалась шкала ответов от 1 - «абсолютно не согласен(на)» до 6 - «абсолютно согласен(на)». Первоначальная версия опросника содержала 25 утверждений.

По итогам конфирматорного факторного анализа, модель, включающая 21 утверждение, продемонстрировала приемлемые показатели согласия, но для соблюдения требования оптимального соотношения количества переменных модели и объема выборки (количество респондентов должно в 10-20 раз превышать количество оцениваемых параметров [133] была проведена корректировка модели. Она предполагала поэтапное удаление переменных-утверждений, входящих в латентные факторы с наиболее слабыми статистическими нагрузками [174]. Была получена модель, включающая 15 утверждений, объединенных в 5 латентных факторов (таблица. 7).

Блок оценки ценностей и карьерных ориентаций

Для изучения карьерных ориентаций была использована методика Э.Г. Шейна «Career Orientation Inventory». А.А. Жданович, стандартизовавшая данный опросник, основываясь на работах В.А. Чикер [10; 65]. Методика **"Карьерные ориентации"** содержит 40 утверждений с 5-позиционной шкалой. Утверждения требуется оценить с позиций "согласен (5 баллов) / не согласен (1 балл)" и "исключительно важно (5 баллов) / совершенно не важно (1 балл)", а промежуточные позиции шкалы (2,3,4 балла) не содержат словесных пояснений.

С помощью данного опросника можно оценить выраженность следующих карьерных ориентаций: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия (независимость), стабильность работы, стабильность места жительства, служение, вызов, 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 [10].

Группировка шкал карьерных ориентаций по этим интегральным показателям обоснована автором А.А. Жданович с помощью различных методов математической статистики и произведена в логике трех основных возможных направлений вектора развития карьеры индивида (рис. 5). Автор выделила в опроснике следующую структуру: 9 шкал, которые группируются в 3 основных показателя:

- «Ориентация на вертикальную карьеру» (шкалы «Предпринимательство», «Вызов», «Менеджмент»),
- «Ориентация на горизонтальную карьеру» (шкалы «Профессиональная компетентность», «Служение», «Стабильность места работы»)
- «Ориентация на условия» (включает шкалы «Автономия», «Интеграция стилей жизни», «Стабильность места работы»). В диссертационном исследовании А.А. Жданович была проведена проверка опросника "Карьерные ориентации" на внутреннюю, внешнюю валидность, надежность по однородности и устойчивости, рассчитаны тестовые нормы [10].

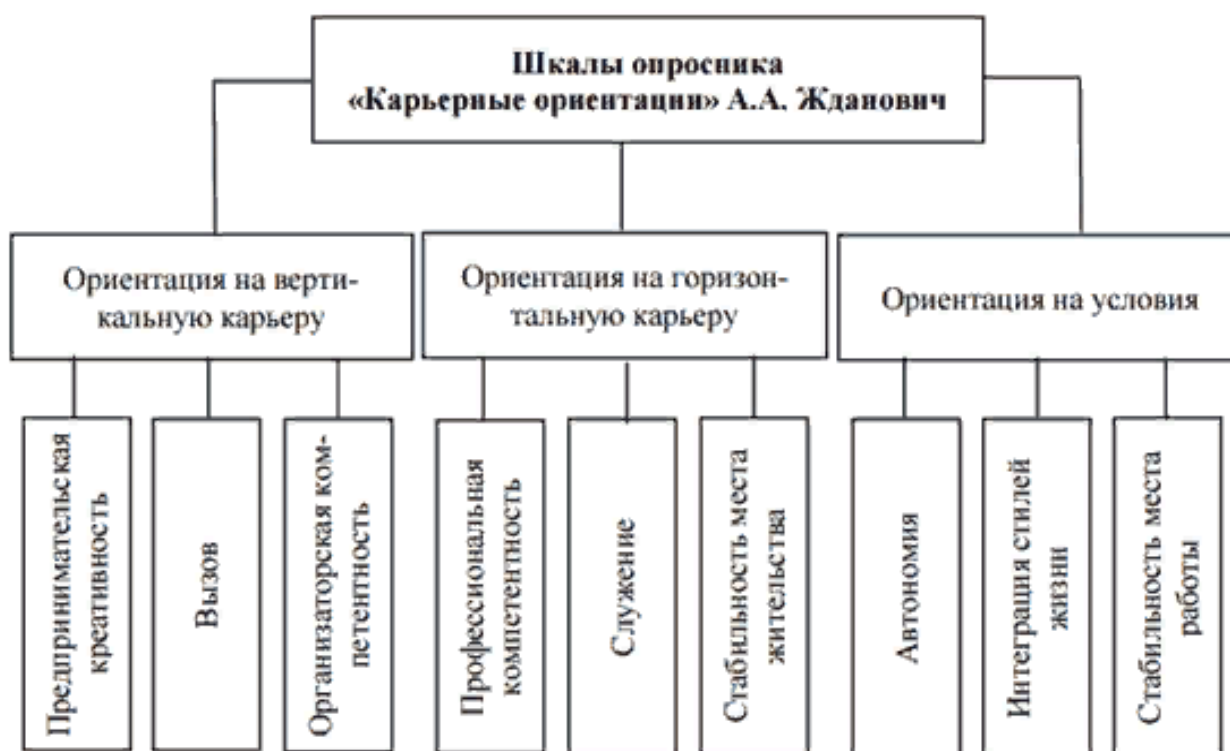


Рисунок 5 - Факторная структура опросника «Карьерные ориентации»

Индивидуальные ценности исследовались с помощью сокращенной версии «Опросника портретных ценностей» Ш. Шварца («PVQ-21 – ESS»), применяемой в Европейском социальном исследовании. Опросник содержит 21 утверждение. Он позволяет оценить выраженность 10 базовых ценностей, а также 4 ценностей высшего порядка (ценности «Сохранение», «Открытость изменениям», «Самоутверждение» и «Самопреодоление») [159].

Блок оценки аргументации принятия решения о трудовой миграции

Для изучения социально-демографического контекста (см. Приложение А), респондентам были предложены вопросы анкеты Л. Б. Шнейдер «ОВР: отъезд как возможность и реальность», в которой требовалось выбрать ситуацию, имеющую отношение к ним лично [68]. Автор методики обосновал, что позиции, связанные с отъездом, соотносимы с аттитюдами патриотизма. Респондентам предлагалась инструкция: «Выберите ситуацию, имеющую

отношение к Вам. Раскройте свой выбор». Мы использовали методику применительно к приверженности к месту проживания, видоизменив формулировку утверждений. Формулировка была изменена для изучения внутренней миграции – вместо «Могу и хочу уехать из своей страны» на «Могу и хочу уехать из своего гора проживания» (Приложение А).

Также опросник включал блок открытых вопросов, нацеленных на изучение ценностных оснований аргументации принятия решения о трудовой миграции. Был задан вопрос: «Решение переехать в другой город или не переезжать принимают многие люди на разных этапах своей жизни. Была ли у Вас ситуация (в прошлом или это происходит сейчас), когда решался вопрос о том, переехать в другой город или остаться? Выберите один вариант ответа».

Респондентам также был задан вопрос: «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».

Нами также оценивался контекст пандемии covid-19. Был задан вопрос: «С началом пандемии новой коронавирусной инфекции изменилось ли Ваше отношение к возможности Вашего переезда в другой город?». Необходимо было оценить по шкале от 1 до 6, где 1 - абсолютно не изменилось, а 6 - полностью изменилось. Также был задан открытый вопрос: «Как изменилось Ваше отношение к возможности переезда в другой город и почему?». Также был поставлен вопрос: «Стали ли Вы чаще задумываться о переезде после начала пандемии?», по шкале от 1 до 6, где 1 - однозначно нет, 6 - однозначно да.

Блок оценки социально-демографических параметров респондентов

Респондентам были предложены вопросы, определяющие национальность респондентов, возраст, пол, место проживания и длительность проживания в этом месте, опыт переезда, образование, специальность, материальное и семейное положение, наличие детей.

Методы обработки и анализа данных. Для реализации задач исследования потребовалось сочетание количественных и качественных методов

анализа массива данных: описательные статистики, анализ надежности шкал (α -Кронбаха), анализ различий (угловое преобразование Фишера (ϕ^* -критерий)), множественный регрессионный анализ, метод моделирования структурными уравнениями; тематический анализ [83; 90]. Для обработки данных были использованы программы IBM SPSS Statistics 23, IBM SPSS Amos 23. Интерпретационные методы: структурный, функциональный, комплексный, системный.

2.2 Ценностные основы аргументации принятия решения о трудовой миграции

Обратимся к содержательному анализу процесса принятия решения о трудовой миграции. Прежде всего, нас интересовал опыт респондентов по принятию решения о миграции. Был задан вопрос: «Решение переехать в другой город или не переезжать принимают многие люди на разных этапах своей жизни. Была ли у Вас ситуация (в прошлом или это происходит сейчас), когда решался вопрос о том, переехать в другой город или остаться? Выберите один вариант ответа».

Как видно из данных таблицы 1, половина респондентов в течение своей жизни сталкивалась с ситуацией принятия решения о миграции, 18,7% опрошенных имеют опыт переезда, а 6% находятся в процессе принятия решения в настоящий момент.

Таким образом, для значительной части опрошенных ситуация принятия решения о миграции является знакомой, у них есть представление о том, какие обстоятельства их жизни могли привести к необходимости размышлений на эту тему.

Согласно теории С. Клэй, на этапе предрешения происходит анализ аргументов «за» и «против» переезда. Нас интересовало отношение респондентов к потенциальной возможности для них осуществить трудовую миграцию в настоящий момент (таблица 2). Так, 41,6% опрошенных хотели бы

переехать из своего места жительства, 58,1% не хотят переезжать. Не видят возможности для переезда 68,4% опрошенных.

Таблица 1 - Распределение респондентов по наличию опыта принятия решения о миграции

Утверждение	Кол-во ответов	% от общего количества
1. Да, я уже принимал такое решение и: (в том числе):	189	45,3
1.1. Я принял решение переехать в другой город	78	18,7
1.2. Я принял решение не переезжать	111	26,6
2. Я сейчас принимаю решение о переезде	26	6,2
3. Нет, я не сталкивался с ситуацией принятия решения о переезде	203	48,6
Всего	418	100,0

Примечание: количество ответов 1.1 и 1.2., относящихся к утверждению 1 в сумме равны количеству ответов на утверждение 1

Контекст пандемии в целом не оценивается респондентами как фактор, повлиявший на принятие решения о трудовой миграции – только 1,4% отметили, что пандемия как-то повлияла на отношение к возможности осуществить миграцию. Только 3,1 % опрошенных стали задумываться чаще о переезде, а 2,2% стали реже думать о переезде. Аргументация повышения интереса к миграции по большей мере связана со снижением доходов из-за локдауна. Среди обоснования отказа от идеи переезда приводятся аргументы про общую нестабильность в мире, страх заболевания, а также открытие для себя возможности удаленной работы.

Также респондентам предлагалось ответить на видоизменённые вопросы анкеты Л. Б. Шнейдер «ОВР: отъезд как возможность и реальность». В формулировке утверждений опросника, по мнению автора [68], заложены аттитюды патриотизма (в нашем случае, вероятно, можно говорить об аттитюдах приверженности месту проживания). На основании чего выявленные вариации

проявлений приверженности месту проживания можно обозначить как «индифферентная приверженность», «отвергаемая приверженность», «выраженная приверженность» и «невалидная приверженность» (таблица 2). Если описывать позиции, содержащиеся в опроснике в терминологии А. Айзена, то у респондентов просят однозначно описать есть или нет намерение мигрировать и ощущают ли они воспринимаемый поведенческий контроль, то есть верят ли в возможность осуществить переезд.

Таблица 2 - Распределение ответов на вопросы анкеты Л. Б. Шнейдер «ОВР: отъезд как возможность и реальность»

	Тип приверженности месту проживания	Кол-во ответов	%
1. Могу и хочу уехать из своего города	Индифферентная	76	18,2
2. Могу, но не хочу уезжать из своего города	Выраженная	56	13,4
3. Не могу уехать из своего города и не хочу	Непроверенная	187	44,7
4. Не могу, но хочу уехать из своего города	Отвергаемая	99	23,7

Согласно интерпретации автором методики позиций оценки возможности и реальности отъезда, можем по аналогии описать типы приверженности месту проживания:

- *Позиция 1. Могу и хочу уехать из своего города.* Данную позицию можно описать как индифферентную приверженности к месту проживания. Респонденты, согласно обоснованию ответов, рассматривают для себя возможность уехать: для учебы, перспективной работы, расширения кругозора, заработка. Даже не имея желания переезжать навсегда, планируют воспользоваться возможностью или переехать по необходимости.

- *Позиция 2. Могу, но не хочу уезжать.* Она может быть обозначена как «выраженная» приверженность к месту проживания. Имеется возможность переехать, но она не используется. Обосновывали данную позицию респонденты в основном сильными связями с родными и друзьями, любовью к своему месту

проживания. Эмоциональный конструкт в данном случае перевешивает акты действия, связанные с переездом.

- *Позиция 3. Не могу и не хочу уезжать из своего города.* Обозначим, вслед за автором методики, установки, выявляемые данной формулировкой как «непроверенная или невалидная приверженность», основанная на пассивной позиции в отношении переезда. У субъекта нет ни желания мигрировать, ни возможностей, вероятно, подобное решение никогда не принималось или принято в пользу его неосуществимости.

- *Позиция 4. Не могу, но хочу уехать.* Данная позиция сигнализирует об отвергаемой приверженности. Выбравшие ее респонденты, судя по аргументации, не видят для себя перспектив в месте проживания и возможности для отъезда не складываются или шансы на них невысоки. Эмоционально и рационально субъект настроен на переезд, в системе ценностей приверженность месту проживания не является значимой, но обстоятельства блокируют возможность к переезду. Нет гарантии, что переезд будет в принципе осуществлен, это, вероятно, обусловлено силой намерений и силой обстоятельств.

Проанализируем содержательное обоснование аргументации выбора той или иной позиции в ответах респондентов. Ответы, выявляющие намерение мигрировать, выглядят следующим образом (табл. 3).

Таблица 3 - Распределение обоснования намерения «хочу/не хочу переехать»

Категория обоснования	Обоснование намерения и примеры аргументации	% в общем кол-ве ответов
От чего уезжать (факторы выталкивания)	Негативные характеристики места, региона проживания («здесь болото», «плохой климат, мне не походит», «здесь очень много злых людей», «очень провинциальное место» «все друг друга знают и есть до всего дело», «низкий уровень жизни»)	17,2

	Трудности в сфере профессионального развития и трудоустройства («очень маленькие зарплаты», «нет нормальных вузов детям», «нет работы», «нет никаких перспектив», «не смогу реализоваться в профессии»)	19,6
Ради чего уезжать (факторы притяжения)	Возможности для развития в профессии и трудоустройства («много западных корпораций с другим уровнем зарплат», «хочу реально получать за свой труд, готов пахать», «интересно на современных машинах поработать, в комфорте», «я могу добиться большего», «я засиделась на одном месте, хочется развития», «планирую получить там высшее образование»)	24,0
	Возможности для получения нового опыта, повышения качества досуга, расширения кругозора («поработаю, посмотрю другую жизнь», «будет гораздо больше интересных событий, а не только работа-дом», «интересно приобрести новые связи, посмотреть людей»)	11,9
	Возможности решения семейных проблем, помощь близким («детям нужно поступать в вуз», «муж сможет трудоустроиться очень хорошо с его опытом», «поближе к родителям», «я буду деньги высылать своим», «хочется показать детям другой уровень жизни»)	27,3

Все основания, высказанные респондентами, можно условно отнести или к тому, от чего они хотят переехать, или к тому, для чего переезжать. В большинстве анкет встречались оба вида основания одновременно. В некоторых анкетах есть упоминание о намерении временно уехать и вернуться, поработать вахтовым методом, переехать «на разведку», а потом перевезти семью. В аргументации принятия решения субъектом о трудовой миграции лиц, имеющих выраженные миграционные намерения, преобладают тезисы о несовершенстве места настоящего проживания (выталкивающие факторы) – 68% всех аргументов. В то же время у лиц с невыраженными миграционными намерениями аргументы, ссылающиеся на факторы выталкивания, составляют только 32% от всех аргументов. Ответы, подтверждающие намерение «не могу уехать», распределились следующим образом (таблица 4).

Таблица 4 - Распределение обоснования позиции «не могу переехать»

Категория обоснования	Обоснование невозможности переезда и примеры аргументации	% в общем кол-ве ответов «не могу уехать»
<i>Принятие ситуации</i> (в позиции 3 «Не могу и не хочу уезжать» и позиции 4 «Не могу, но хочу уехать») (88,3%)	<i>Нравится место проживания</i> («у нас не хуже», «где родился, там и пригодился», «все устраивает», «я привыкла, мне комфортно», «это мой родной город, хоть и с недостатками»)	24,4
	<i>Остаться легче</i> («здесь связи наработаны», «есть жилье и все обустроено в быту», «все рядом, не нужно жить в дороге», «продукты все свои почти», «нет такой конкуренции», «жизнь - это не только работа, мы не на гонке»)	33,8
<i>Фрустрированность</i> (в позиции 4 «Не могу, но хочу уехать») (11,7%)	<i>Материальные трудности</i> («нужно сначала кредиты погасить», «жилье мы не потянем, а снимать - дорого», «никак не получается начать копить», «дешевле детей здесь платно учить, чем там бесплатно»)	11,5
	<i>Жизненные обстоятельства</i> («мама на мне, а с ней куда я поеду», «муж не хочет категорически уезжать», «пока детей доучим, никак», «у меня контракт»)	19,9
	<i>Неуверенность в себе</i> («в мои годы поздно», «даже не рискну», «это нужно быть активным и пробивным», «это не с моей специальностью и опытом», «нужно было закончить образование, тогда можно было бы»)	10,4

Как видно по таблице 4, у респондентов преобладают ответы без выраженной фрустрации, ситуация для большинства респондентов не является эмоционально напряженной, даже если и были нереализованные миграционные планы. В аргументации принятия решения субъектом о трудовой миграции лиц, имеющих выраженные миграционные намерения описание фрустрирующего характера актуальной жизненной ситуации, встречается чаще (в 21% ответов), чем у субъектов без выраженных намерений на трудовую миграцию (в 9%

ответов).

Рассмотрим результаты качественного анализа ответов респондентов, относительно значимых поводов согласиться или отказаться от предложения работы в другом городе. Для моделирования ситуации принятия решения, респондентам предлагался открытый проективный вопрос «Представьте, что Ваш друг, с которым Вы вместе получали профессию, обратился к Вам за советом. Ему предложили работу в другом городе. Вы скорее склонны посоветовать ему согласиться на переезд? Отвечать предлагалось по шкале от 1 - «абсолютно не согласен(на)» до 6 - «абсолютно согласен(на)». Также у респондентов уточнялось, в каком случае они бы скорее посоветовали другу согласиться на переезд и в каком случае скорее посоветовали бы отказаться от переезда в другой город.

Корреляционный анализ показал достоверно высокую связь между показателями собственного планируемого миграционного поведения, выявленными с помощью разработанного опросника, и ответами на проективный вопрос ($p = 0,000$) – были выявлены значимые положительные связи между миграционным намерением, миграционным поведением и склонностью рекомендовать другу принять предложение на переезд.

Респондентам также был задан вопрос: «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».

Все приведенные респондентами аргументы были классифицированы на смысловые единицы путем кодирования и создания тематических карт с использованием методов кодирования, подробно описанных Браун и Кларк [90]. Для повышения объективности отнесения ответов респондентов к той или иной категории было привлечено 2 независимых эксперта.

На основании ответов респондентов на 2 открытых вопроса относительно рекомендаций о переезде другу и анализа оправданности собственного переезда были выделены следующие категории аргументации за принятие решения о

трудоустройке:

1. Невозможность трудоустроиться в городе проживания (*«долго безуспешно искал работу», «не востребованная специальность», «безработица»*)
2. Стремление самореализоваться (*«достиг в своем городе потолка», «хочется чего-то большего, чем есть сейчас», «работа в другом городе — это выход на новый уровень»*)
3. Ориентация на материальные приобретения от переезда (*«если зарплата больше хотя бы в 1,5 раза, чем здесь», «если помогут с приобретением жилья»*)
4. Географические соображения (*«если недалеко от нашего города, чтоб не терять связь с близкими», «если в теплые края предложат переехать», «в столице больше возможностей для развития»*)
5. Социальные связи в городе переезда (*«если там есть знакомые или родня», «не быть одному там»*)

Были выделены следующие категории аргументации против принятия решения о трудовой миграции:

1. Отсутствие экстренных обстоятельств, вынуждающих переехать (*«все устраивает и так», «если семья не очень нуждается в деньгах — все здоровы, нет огромных кредитов, есть свое жилье»*)
2. Отсутствие возможности переезда с семьей (*«если жена не поддерживает и не хочет ехать», «если нет условий для переезда всей семьи»*)
3. Невыгодное соотношение материальных приобретений и издержек от переезда (*«пока не наработает там клиентов будет тяжело», «если жилье нужно будет снимать и будет выходить, то на то», «тут продаст хорошую квартиру, а там купит маленькую на окраине»*)
4. Отсутствие возможности сочетать разные сферы жизни (*«если будут там выжимать по полной», «много времени на дорогу будет уходить, не будет видеть семью»*)
5. Географические соображения (*«если город провинциальный», «если нужно очень далеко переезжать», «если предложат переезд в Москву»*).

Также мы оценивали аргументацию по критерию наличия/отсутствия в ней оценки возможности именно трудовой миграции (упоминание профессии, конкретных фирм и организаций, карьеры):

1. Миграция рассматривается как этап развития трудовой деятельности и (или) в профессии - встречаются аргументы, связанные с профессией, карьерой, обучением (36% аргументов).

2. Миграция как способ достижения непрофессиональных целей (64% аргументов) – сюда были отнесены аргументы, касающиеся характеристик города проживания или переезда, события в личной жизни и т.п.).

Хотя в вопросах был сделан акцент именно на трудовую миграцию, только третья часть аргументов касается сугубо карьерных и профессиональных аспектов. Решение о трудовой миграции затрагивает все сферы жизни и поэтому, понимается, принимается в более широком контексте.

Затем аргументы респондентов были объединены в 4 основные темы, соотносимые с метаценностями – «Сохранение», «Самопреодоление», «Открытость изменениям», «Самоутверждение». За основу для процедуры классификации аргументов для тематического анализа была взята модель мотивационных ценностей Шварца (рис. 3 на стр. 59). Нас интересовало проявление ценностных оснований в аргументации принятия решения о трудовой миграции. Поскольку ценности детерминируют мотивационную основу поведения в целом, мы классифицировали аргументацию с позиций тех ценностей, которые прослеживаются в аргументах (таблица 5).

В ответах респондентов наиболее часто встречались аргументы принятия решения о трудовой миграции, условно отнесенные к таким 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 месте проживания.

Таблица 5 - Ценностные основания принятия решения в аргументации за и против переезда в другой город

Ценности	Типы аргументов	Доля в общем количестве фрагментов (%)	Примеры фрагментов
Сохранение	Аргументы против переезда, за сохранение существующего уклада жизни	11,4	« <i>Меня устраивает все здесь</i> » « <i>Очень сложно заново все начинать в моем возрасте</i> » « <i>Много связей придется разорвать</i> »
	Аргументация за переезд для сохранения уровня жизни, статуса	12,1	« <i>Переехать, чтобы семья жила в достатке, чтобы не пришлось снижать запросы, а у нас в городе это невозможно</i> » « <i>Чтобы работать по моей специальности и дальше, а не идти в разнорабочие</i> »
	Аргументы за или против в контексте традиционных социальных ролей и связей	11,3	« <i>Мужчина должен содержать семью, даже если для этого нужно ее покинуть для заработка</i> » « <i>Все поколения моей семьи жили здесь, куда мне ехать?</i> »
Самопреодоление	Аргументы за или против в контексте благополучия других людей	20,1	« <i>Это ненормально все бросать и заново начинать, у нас же дети, да и родители требуют уже опеки</i> » « <i>Пусть мне будет тяжело, зато детям дам лучший старт</i> » « <i>Если я не буду действовать, то кто обеспечит моих детей и поможет родителям</i> »
Открытость изменениям	Аргументы за переезд для более активной, насыщенной жизни	24,6	« <i>У нас тут болото, ничего не происходит, нечего ловить</i> » « <i>Рискнуть и сорвать куш</i> » « <i>В столице можно самореализоваться и более интересно жить</i> »

Самоутверждение	Аргументы за переезд для карьерного продвижения	20,5	<i>«В моей профессии в нашем городе много не заработаешь, максимум в частном центре с утра до вечера работать»</i> <i>«Я хочу найти перспективную работу, а в Москве много вариантов»</i> <i>«Я хочу быть управленцем, но без связей у нас никуда»</i>
-----------------	---	------	--

В аргументации принятия решения субъектом о трудовой миграции лиц, имеющих выраженные миграционные намерения в большей степени, прослеживается мотивационный потенциал ценностей «Открытость изменениям» (32%), «Самопреодоление» (28%) и «Сохранение» (39%). У респондентов, неориентированных на трудовую миграцию, отсылка к данным ценностям в аргументации происходит реже - «Открытость изменениям» (11%), «Самопреодоление» (16%) и «Сохранение» (35%).

Проанализируем различия в аргументации принятия решения у мужчин и женщин (таблица 6). Женщины чаще склонны приводить аргументы против переезда за сохранение существующего уклада жизни, отнесенные нами к ценностям «Сохранение» ($\varphi_{эмп}^* = 4,901$, $p < 0,01$). Мужчины проявляют приверженность к ценностям Сохранения статистически чаще в форме аргументов за переезд для сохранения уровня жизни или статуса (например, после увольнения) ($\varphi_{эмп} = 3,321$, $p < 0,01$). Также мужчины в большей степени склонны рассматривать возможность переезда как способ обеспечить близких, позаботиться о них или же, наоборот, не переезжать и не оставлять без опеки родных (проявление ценности «Самопреодоление») ($\varphi_{эмп}^* = 2,424$, $p < 0,001$).

В ответах респондентов-мужчин чаще, чем у женщин, были приведены аргументы из категории ценностей «Открытость изменениям» ($\varphi_{эмп}^* = 3,002$, $p < 0,05$), которые заключаются в стремлении переехать для более интересной, насыщенной жизни, смены окружения.

Таблица 6 - Значимые различия в частоте встречаемости аргументации принятия решения о трудовой миграции

Ценности	Типы аргументов	Различия по полу ($\Phi^*_{\text{ЭМП}}$)		Различия по уровню образования ($\Phi^*_{\text{ЭМП}}$)	
		Значимо преобладают у мужчин	Значимо преобладают у женщин	Значимо преобладают у лиц с высшим образованием	Значимо преобладают у лиц без высшего образования
Сохранение	Аргументы против переезда, за сохранение существующего уклада жизни		4,901**		2,081*
	Аргументация за переезд для сохранения уровня жизни, статуса	3,321**		-	-
	Аргументы за или против в контексте традиционных социальных ролей и связей	-	-		2,611**
Самопреодоление	Аргументы за или против в контексте благополучия других людей	2,424***			3,71*

Открытость изменениям	Аргументы за переезд для более активной, насыщенно й жизни	3,002*		4,193**	
Самоутверж дения	Аргументы за переезд для карьерного продвижени я	-	-	3,901***	

Примечания: * - различия значимы на уровне $p < 0,01$, ** - различия значимы на уровне $p < 0,05$, *** - различия значимы на уровне $p < 0,001$. $\phi^*_{эмп}$ – коэффициент углового преобразования Фишера

Если проследить различия в аргументации принятия решения у людей с разным уровнем образования, то можем отметить следующее. Респонденты с высшим образованием чаще приводят аргументы, относящиеся к ценностным основаниям принятия решения «Открытость изменениям» ($\phi^*_{эмп} = 4,193$, $p < 0,01$) и «Самоутверждение» ($\phi^*_{эмп} = 3,901$, $p < 0,001$). Они чаще, чем лица без высшего образования упоминали как аргументы за переезд карьерные цели и стремление жить более насыщенной жизнью. Аргументация принятия решения о миграции на основе ценностей «Сохранение» чаще упоминалась респондентами без высшего образования: за сохранение существующего уклада жизни ($\phi^*_{эмп} = 2,081$, $p < 0,05$) и за/против переезда с позиций традиционных социальных ролей ($\phi^*_{эмп} = 2,611$, $p < 0,01$). Также они чаще ориентировались на ценности «Самопреодоление» ($\phi^*_{эмп} = 3,710$, $p < 0,05$).

В аргументации принятия решения субъектом о трудовой миграции лиц, имеющих выраженные миграционные намерения, преобладают тезисы о несовершенстве места настоящего проживания (выталкивающие факторы), описание фрустрирующего характера актуальной жизненной ситуации, непроверенная и отвергаемая приверженность региону проживания, а также прослеживается мотивационный потенциал ценностей «Открытость

изменениям», «Самопреодоление» и «Сохранение».

Подводя итог, отметим, что в ответах респондентов можно проследить различную ценностную мотивацию принятия решения о трудовой миграции. Проанализировав ответы респондентов, можно увидеть неоднозначное и противоречивое проявление ценностей в аргументации за и против принятия решения о трудовой миграции. Содержание аргументов перекликается с тенденциями, выявленными на основе количественного анализа, представленного в данной работе далее.

2.3. Детерминанты планируемого миграционного поведения на этапе предварительного принятия решения

Согласно теории С. Клэй, этап предрешения заключается в анализе аргументации за и против переезда и заканчивается формированием миграционного намерения (см рис. 4 на стр.67).

Обратимся к анализу факторов формирования намерения по трудовой миграции, согласно модели А. Айзена. Проанализируем средние значения основных характеристик планируемого миграционного поведения. По теории Айзена на формирование намерения оказывают влияние следующие факторы: аттитюды, воспринимаемые нормы, воспринимаемый поведенческий контроль.

Таблица 7 - Средние значения, стандартные отклонения, коэффициенты α -Кронбаха факторов планируемого миграционного поведения

№ утверждения	Переменные (утверждения и шкалы)	M	SD	α
Воспринимаемый контроль		3,15	1,35	0,73
У1	Переехать жить в другой город в течение ближайших 2 лет в моих силах.	3,32	1,53	
У2	Люди, похожие на меня, скорее всего переедут, поменяют место жительства в ближайшие 2 года.	2,97	1,52	

У3	Я смогу переехать в другой город в течение ближайших 2 лет.	3,16	1,09	
Воспринимаемые нормы		2,70	1,34	0,73
У4	Значимые для меня люди одобрили бы мое поведение, если бы я переехал(а) жить в другой город.	2,85	1,51	
У5	Многие ждут от меня того, что я перееду жить в другой город.	2,58	1,23	
У6	Большинство значимых для меня людей считают, что мне следует переехать жить в другой город.	2,68	1,39	
Аттитюды		4,50	1,38	0,68
У7	Для меня решение о переезде в другой город в течение ближайших двух лет хорошее	4,26	1,39	
У8	Для меня решение о переезде в другой город в течение ближайших двух лет важное	4,68	1,38	
У9	Для меня решение о переезде в другой город в течение ближайших двух лет умное	4,56	1,40	
Миграционные намерения		2,79	1,56	0,70
У10	Я хочу в ближайшие 2 года переехать работать в другой город	3,23	1,63	
У11	Я планирую в ближайшие 2 года переехать работать в другой город	2,79	1,41	
У12	Я собираюсь начать готовиться к смене места жительства в течение ближайших 2 лет.	2,34	1,41	
Поведение по реализации миграционного намерения		2,11	1,30	0,69
У13	Я уже начал(а) копить деньги для переезда, смены места жительства.	1,87	1,17	
У14	Я уже активно разрабатываю план действий для переезда, смены места жительства.	2,05	1,30	
У15	Я уже активно взаимодействую с теми, кто может помочь мне осуществить переезд, смену места жительства.	2,42	1,54	

Анализируя средние значения, можно отметить, что в большей мере выражены следующие факторы формирования миграционного намерения: аттитюды, воспринимаемый контроль (значения более 3,1), тогда как представления о положительном отношении к переезду в другой город окружением (воспринимаемые нормы) выражены в меньшей степени.

Миграционные намерения выражены в большей мере, чем поведение по их реализации.

Обратимся к анализу связей факторов миграционного поведения и социально-демографических переменных (таблица 8).

Таблица 8 - Статистически значимые стандартизированные регрессионные коэффициенты связи компонентов планируемого миграционного поведения и контрольных переменных

Зависимые переменные	Предикторы					
	Пол (1 - м, 2 - ж)	Возраст	Материальное положение (1 - min, 4 - max)	Место проживания (1 - столица, 2 - регион)	Уровень образования (1 - среднее общее, 2 - среднее профессиональное, 3 - неоконченное высшее, 4 - высшее)	Опыт переезда из города проживания (1- не переезжал, 2 - переезд в пределах области, 3 - переезд в другой регион)
Миграционное намерение $R^2=0,06$		-.16**	-.13*	.30***	.12*	
Поведение по реализации миграционного намерения $R^2=0,05$			-.12**	.11**		.12**
Воспринимаемые нормы $R^2=0,10$	-.10*	-.15**		.23**		.23**
Воспринимаемый контроль $R^2=0,08$.16*	.19**
Аттитюды в отношении миграции $R^2=.0,07$.17*	-.15*	-.16*			-.15*

Примечания: R^2 – скорректированное значение коэффициента детерминации; * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Ориентация на миграцию выражена у более молодых респондентов с

низким материальным достатком и имеющих более высокий уровень образования (табл. 8). 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.

Проведем проверку конвергентной валидности основной измерительной модели теории планируемого поведения. Проверим следующие частные гипотезы:

H₁: чем сильнее намерение на трудовую миграцию, тем более выражено поведение по реализации трудовой миграции.

H₂: чем позитивнее отношение к трудовой миграции, тем выше намерение осуществить переезд.

H₃: чем выше воспринимаемый поведенческий контроль в отношении трудовой миграции, тем выше намерение осуществить переезд.

H₄: чем сильнее воспринимаемые нормы в отношении трудовой миграции, тем выше намерение осуществить переезд.

Был проведен конфирматорный факторный анализ с использованием оценки максимального сходства всех параметров модели с помощью программного пакета AMOS версии 23.

Таблица 9 - Статистики согласия модели связи компонентов модели планируемого миграционного поведения

CFI	RMSEA	AIC	PCLOSE	Chi-square	Df	P	CMIN/DF
0,969	0,028	441,426	0,997	254,221	172	0,000	1,623

Примечания. CFI – сравнительный индекс согласия; RMSEA – корень среднеквадратичной ошибки аппроксимации; AIC – информационный критерий Акаике; PCLOSE – тест значимости; Chi-square – критерий хи-квадрат; df – число степеней свободы; p – уровень значимости; * - $\Delta CFI < 0,01$.

На рисунке 6 представлена модель измерения конструкций модели планируемого миграционного поведения со стандартизированными коэффициентами.

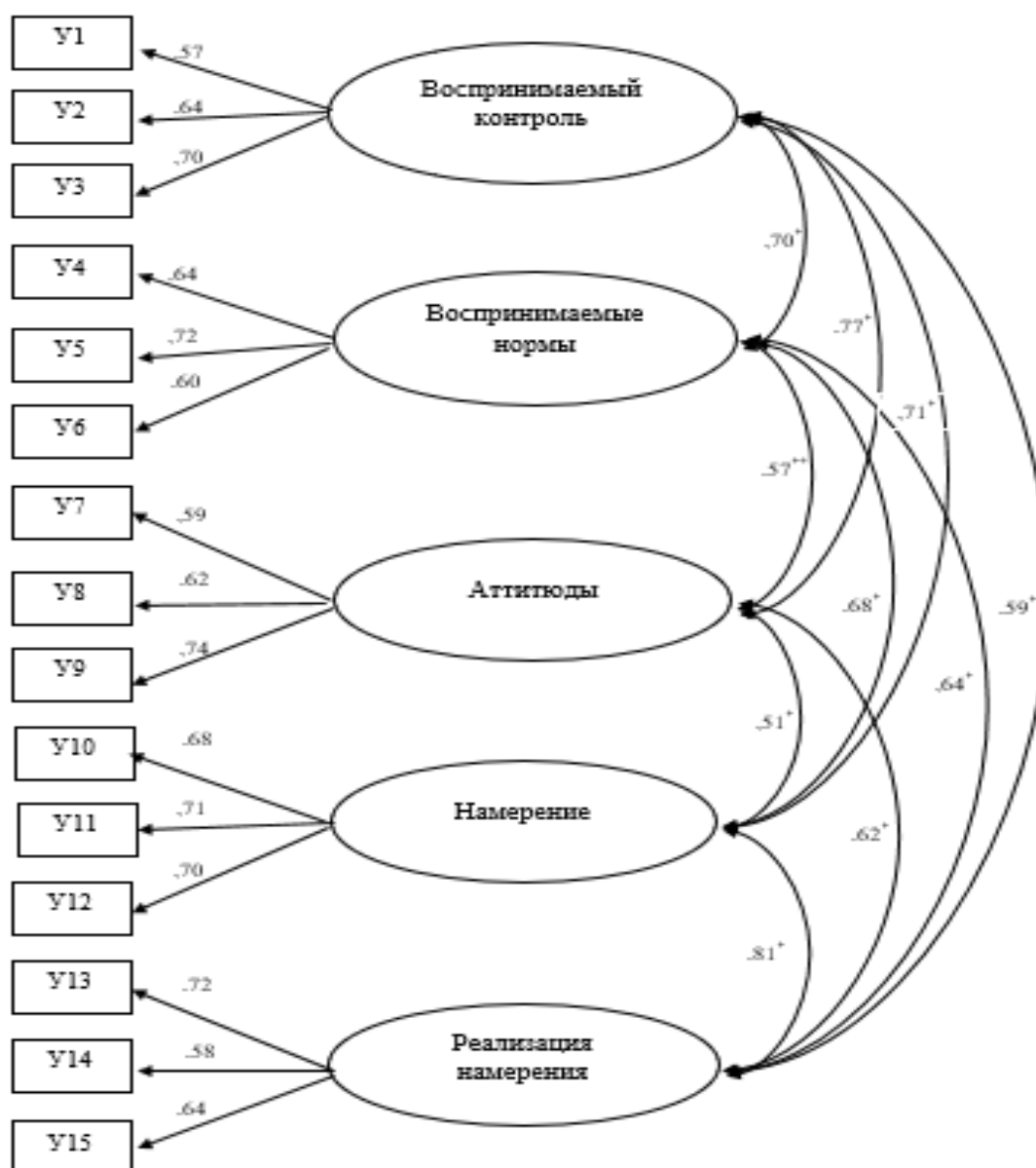


Рисунок 6 - Результаты конфирматорного факторного анализа для модели планируемого миграционного поведения

Все факторные нагрузки модели значимы и превышают 0,40. Все измеряемые переменные (утверждения опросника) относятся к тем факторам, на изучение которых они направлены, и не входят в другие факторы. Как и предсказывалось теорией, все выявленные корреляции положительные.

Таким образом, в измерительной модели миграционных намерений и поведения по реализации трудовой миграции на российской выборке обоснована конвергентная валидность.

На рисунке 7 представлена модель, составленная на основе теории планируемого поведения [74; 110], дополненная концепцией реализации намерения Голвайзера [118].

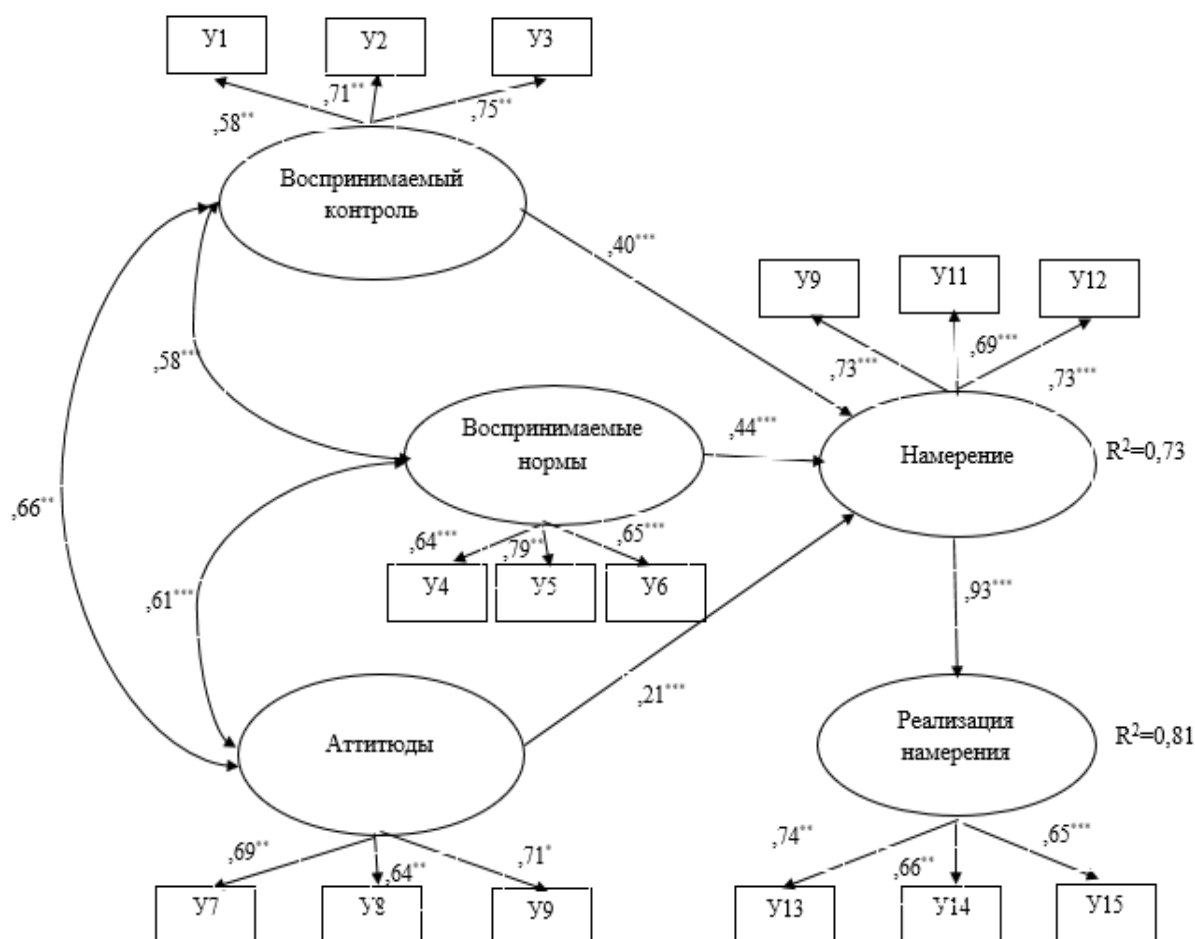


Рисунок 7 - Результаты конфирматорного факторного анализа опросника «Планируемое поведение по трудовой миграции». На рисунке не отображены остатки и ошибки; * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

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 [118].

Для оценки данной модели использовалась процедура оценки максимального правдоподобия в программе AMOS (версия 23). Модель имеет хорошие показатели (таблица 10).

Таблица 10 - Статистики согласия модели связи компонентов модели планируемого миграционного поведения

CFI	RMSEA	AIC	PCLOSE	Chi-square	Df	P	CMIN/DF
0,964	0,031	442,511	0,984	255,107	171	0,000	1,652

Примечания. CFI – сравнительный индекс согласия; RMSEA – корень среднеквадратичной ошибки аппроксимации; AIC – информационный критерий Акаике; PCLOSE – тест значимости; Chi-square – критерий хи-квадрат; df – число степеней свободы; p – уровень значимости

Как можно увидеть на рисунке 7, намерение имеет значимую выраженную взаимосвязь (0,93) с поведением по его реализации. Аттитюды, воспринимаемые нормы и контроль также в данной модели положительно и значимо коррелируют.

Далее рассмотрим особенности детерминации факторов миграционных намерений на этапе предварительного принятия решения о трудовой миграции.

2.4 Взаимосвязь базовых ценностей и компонентов процесса принятия решения о трудовой миграции

Согласно теоретической модели, раскрытие миграционного ресурсного потенциала ценностей при принятии решения о трудовой миграции

заключается в выявлении их взаимосвязи с факторами, влияющими на формирование миграционных намерений [32].

Была поставлена эмпирическая задача изучить особенности связей базовых ценностей и компонентов планируемого поведения по трудовой миграции у россиян (n=418). Основываясь на теориях Ш. Шварца и А. Айзена, а также на специфике миграционного поведения, мы выдвинули следующие гипотезы:

H₁ Позитивные аттитюды в отношении трудовой миграции будут иметь положительные взаимосвязи с метаценностями «Открытость изменениям» («Самостоятельность», «Стимуляция») и отрицательные с метаценностями «Сохранение» («Безопасность», «Конформность»).

H₂ Воспринимаемый поведенческий контроль (т.е. убежденность в возможности реализации миграционного поведения), предположительно будет иметь положительные взаимосвязи с метаценностями «Самоутверждение» («Власть», «Достижение») и «Открытость изменениям».

H₃ Воспринимаемые нормы, вероятно, будут отрицательно связаны с метаценностями «Сохранение», положительно с метаценностями «Открытость изменениям» и «Самоутверждение».

Проанализируем средние значения ценностей респондентов. Как видим в таблице 11, у респондентов наиболее предпочитаемыми ценностями стали «Безопасность», «Гедонизм», «Универсализм», «Самостоятельность», «Благожелательность».

Таблица 11 - Средние значения, стандартные отклонения и коэффициенты α -Кронбаха ценностей

Переменные	M	SD	α
Конформность	2,98	0,98	0,82
Традиции	3,18	1,07	0,77
Благожелательность	4,30	0,74	0,81
Универсализм	4,35	0,64	0,81

Самостоятельность	4,32	0,79	0,78
Стимуляция	3,86	1,05	0,75
Гедонизм	4,41	0,77	0,79
Достижения	4,30	0,86	0,72
Власть	3,68	0,93	0,74
Безопасность	4,45	0,81	0,86
Сохранение	4,33	0,53	0,74
Самопреодоление	3,54	0,64	0,78
Самоутверждение	3,99	0,74	0,70
Открытость изменениям	4,20	0,56	0,76

Похожая картина современных ценностных приоритетов выявлена и в других исследованиях ценностей россиян [26; 33; 45; 60]. Несколько нехарактерным для россиян является преобладание ценностей «Сохранение» (табл. 13). Предпочтение метаценности «Сохранение» объясняется высокой значимостью ценности «Безопасность», тогда как другие базовые ценности, которые входят в Сохранение – «Конформность» и «Традиции» - имеют низкую значимость у респондентов. Наши данные пересекаются с результатами социологических исследований трансформации иерархии ценностей в контексте пандемии COVID-19, которые были проведены в Австралии, Франции и Польше [43]. Согласно данным исследований, метаценности до пандемии отличались большей стабильностью, а во время пандемии более возросла значимость для респондентов ценностей сохранения, снизился уровень приверженности ценностям с открытостью изменениям.

Обнаруженные взаимосвязи социально-демографических характеристик респондентов (контрольные переменные) с метаценностями отображены в таблице 12.

Были получены следующие статистически значимые результаты: ценности «Сохранение» в большей мере выражены у респондентов из регионов России, ценности «Открытость изменениям» имеют более выраженную значимость у женщин, респондентов более младшего возраста и с более высоким уровнем образования.

Таблица 12 - Статистически значимые стандартизированные регрессионные коэффициенты связей метаценностей и контрольных переменных

Зависимые переменные	Предикторы					
	Пол (1 - м, 2 - ж)	Возраст	Материальное положение (1 - min, 4 - max)	Место проживания (1 – столица, 2 – регион)	Уровень образования (1 – среднее общее, 2 – среднее профессиональное, 3 – неоконченное высшее, 4 -высшее)	Опыт переезда из города проживания не переезжал, 2 – переезд в пределах области, 3 – переезд в другой регион)
Ценности «Сохранение» R ² =0,03				0.11*		
Ценности «Самоутверждение» R ² =0,04		-0.12**				
Ценности «Открытость изменениям» R ² =0,04	0.16*	-0.18***			0.21**	
Ценности «Самопреодоление» R ² =0,06		0.13*			.	

Примечания: R² – скорректированное значение коэффициента детерминации; * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

Ценности «Самопреодоление» более значимы для более взрослых респондентов. Полученные взаимосвязи подтверждаются и другими исследованиями ценностей, показавшими влияние образования, возраста, типа занятости и социально-экономического статуса на ценностные предпочтения. Так, например, М. Кон [32] показал в широкомасштабном исследовании в 122 странах, что в европейских странах и США родители с более высоким уровнем образования и профессионального развития ценят самостоятельность собственных детей в большей мере, чем родители с более низким уровнем социально-экономического статуса. Полученные значимые связи доказывают

необходимость контроля пола, возраста, материального положения, места проживания, опыта переезда при проведении путевого анализа.

Были выявлены следующие предикторы миграционной активности: выраженная ориентация на ценности «Стимуляция», «Достижение», отрицание ценности «Безопасность» (таблица 13). Это означает, что для респондентов, ориентированных на реализацию трудовой миграции, в большей степени важны перемены и новизна в жизни, достижение успеха и в меньшей степени важна личная безопасность и безопасность непосредственного окружения.

Таблица 13 - Иерархический регрессионный анализ связи базовых ценностей с миграционным намерением и поведением по его реализации при контроле социально-демографических параметров

Предикторы	Миграционные намерения		Поведение по реализации миграционных намерений	
	Модель 1	Модель 2	Модель 3	Модель 4
	β	β	β	β
Контрольные переменные				
Возраст	-0,16**	-0,11	-0,05	-0,05
Пол (М = 1, Ж = 2)	0,10	0,06	0,06	0,02
Материальное положение (1 - min, 4 - max)	-0,13**	-0,11*	-0,12**	-0,09*
Место проживания (1 – столица, 2 – регион)	0,30***	0,08	0,11**	0,10
Уровень образования (1 – среднее общее, 2 – среднее профессиональное, 3 – неоконченное высшее, 4 - высшее)	0,12*	0,05	0,10	0,09
Опыт переезда из города проживания (1- не переезжал, 2 – переезд в пределах области, 3 – переезд в другой регион)	0,08	-0,01	0,12**	-0,10
Основные переменные (ценности)				
Конформность	-	0,15	-	0,10

Гедонизм	-	0,03	-	0,09
Традиции	-	0,05	-	0,12
Безопасность	-	-0,20*	-	-0,11*
Благожелательность	-	0,14*	-	0,11*
Универсализм	-	0,13	-	0,07
Власть	-	-0,13	-	-0,21
Самостоятельность	-	0,13	-	0,10
Стимуляция	-	0,19**	-	0,17*
Достижения	-	0,21*	-	0,17*
R ² (скорректированный)	0,16	0,15	0,14	0,10
F	1,77*	1,74**	1,82*	1,03*

Примечания: * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$; изменение R² статистически значимо на уровне $p < 0,05$; β — стандартизированные коэффициенты регрессии; R² — доля объясненной дисперсии зависимой переменной; F — статистика Фишера; полужирным шрифтом выделены статистически значимые коэффициенты β .

Далее проследим более детально взаимосвязи ценностей и факторов формирования миграционных намерений. Всестороннее видение роли ценностей в процессе принятия решения о миграции может быть получено при анализе связи ценностей с детерминантами миграционного намерения - с аттитюдами, воспринимаемыми нормами и воспринимаемым контролем.

Для анализа связей между базовыми ценностями и компонентами планируемого миграционного поведения был проведен путевой анализ. Предикторами в модели путей выступили базовые ценности (средние значения по шкалам). В качестве зависимых переменных выступили аттитюды, воспринимаемые нормы, воспринимаемый контроль, миграционное намерение и поведение по реализации миграционного намерения. Каждая из таких переменных включалась в модель в виде пяти латентных факторов, состоящих из трех измеряемых переменных. В процессе путевого анализа контролировались следующие переменные: пол, возраст, материальное положение, проживание в столице или регионе, уровень образования, опыт переезда. Для этого был проведен поэтапный множественный регрессионный анализ, где как предикторы были выбраны контролируемые переменные и сохранены нестандартизированные регрессионные остатки всех переменных, использованных как переменные при моделировании структурными

уравнениями.

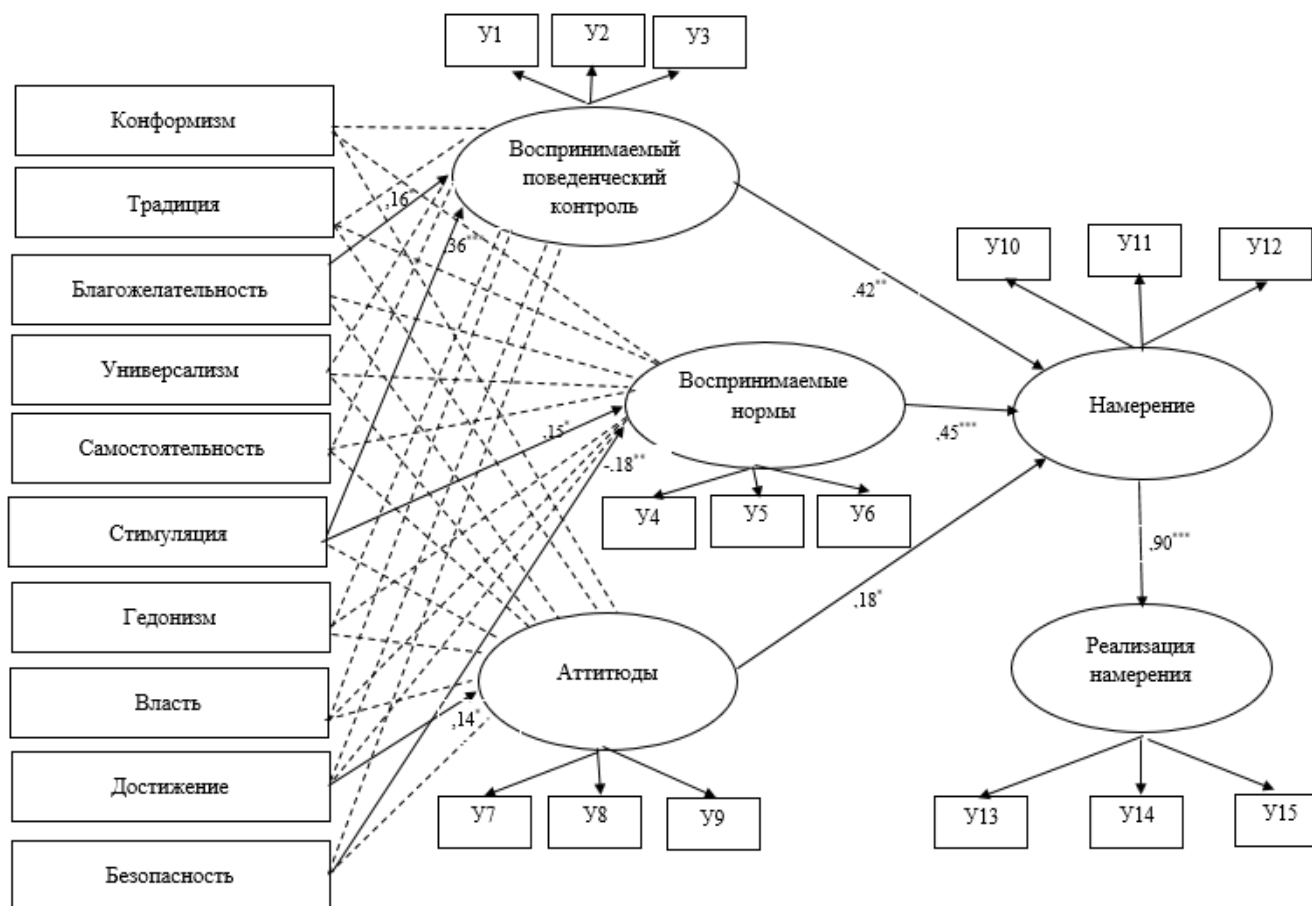


Рисунок 8 - Модель связи базовых ценностей с компонентами планируемого миграционного поведения; * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$; сплошными линиями обозначены статистически значимые связи; пунктирные линии демонстрируют отсутствие статистически значимых связей

Рассмотрим модель связи ценностей с компонентами планируемого миграционного поведения. Она имеет хорошие индексы пригодности (таблица 14).

Таблица 14 - Статистики согласия модели связи компонентов планируемого миграционного поведения и ценностей

CFI	RMSEA	AIC	PCLOSE	Chi-square	Df	P	CMIN/DF
0,978	0,035	451,517	0,999	259,236	171	0,000	1,516

Для респондентов, у которых в большей мере выражен поведенческий контроль по трудовой миграции, характерна большая значимость ценности «Благожелательность». Данная ценность реализуется в стремлении оберегать благополучие значимых людей из окружения. Такие ценности базируются на потребности в заботе о группе и ее процветании, а также на потребности в аффилиации. Таким образом, согласно нашим результатам, уверенность в возможности реализовать миграцию обусловлена ориентацией на заботу о близких.

В большей мере позитивно оценивают возможность осуществить трудовую миграцию те субъекты, которые во главу угла ставят ценность «Достижение» (ориентация на личный успех в соответствии по общепринятыми социальными стандартами). Ориентация на ценности достижения основывается на значимости социального признания (уважения окружающих, способности оказывать влияние на значимые социальные процессы, осознание общей самооффективности). Похожие результаты получил К. Холтшлаг с коллегами [125]: была выявлена связь текучести кадров в организации и степени фрустрированности у сотрудников ориентации на достижения и карьерный рост.

Ценности «Стимуляция» проявляются в стремлении к смене впечатлений и новизне и в контексте трудовой миграции имеют прямую взаимосвязь с воспринимаемым поведенческим контролем и воспринимаемыми нормами. То есть субъекты, стремящиеся к наполненной жизни, постоянной смене впечатлений, будут более уверены в своей способности осуществить трудовую миграцию и более высоко оценивают степень поддержки данных планов значимым окружением.

Те субъекты, для которых более значимой является ценность «Безопасность» как стремление организовать максимально стабильный жизненный уклад, обеспечивающий заботу о здоровье, порядке вокруг, безопасность близким и в целом стране, чаще убеждены в неодобрении обществом миграционного поведения.

Результаты анализа показывают, что аттитюды, воспринимаемый контроль

и воспринимаемые нормы являются значимыми предикторами намерений трудовой миграции, а миграционное намерение значимым предиктором миграционного поведения. Судя по градации стандартизированных регрессионных коэффициентов, наибольшее влияние на миграционные намерения оказывают воспринимаемые нормы и воспринимаемый контроль, а аттитюды – наименьшее.

Таким образом, наши предположения подтвердились лишь частично. Были выявлены положительные связи факторов миграционных намерений с ценностями, относящимися к метаценностям Открытости изменениям (Стимуляция) и Самоутверждения (Достижения), а также отрицательная связь с ценностью Сохранения (Безопасность). Обнаружена положительная значимая связь с ценностью Самопреодоление (Благожелательность), которая не предполагалась в гипотезах. 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.

2.5 Взаимосвязь карьерных ориентаций и детерминант процесса принятия решения о трудовой миграции

Обратимся к анализу взаимосвязи компонентов планируемого миграционного поведения и карьерных ориентаций.

Более конкретным проявлением базовых ценностей в структуре профессиональной Я-концепции являются карьерные ориентации. Именно они придают тот или иной смысл трудовой деятельности, профессиональному продвижению субъекта, и, вероятно, будут оказывать свое влияние и на миграцию с целью трудоустройства на новом месте жительства.

Для изучения особенностей связей карьерных ориентаций и компонентов планируемого поведения по трудовой миграции у россиян (n=418), основываясь концепции и принципах подходов Э.Г. Шейна и А. Айзена и специфики

миграционного поведения, мы выдвинули предположение, что позитивные аттитюды в отношении трудовой миграции будут иметь положительную взаимосвязь со следующими карьерными ориентациями:

- Воспринимаемый поведенческий контроль (т.е. убежденность в возможности реализации миграционного поведения), предположительно будет иметь положительные связи с ориентацией в карьере на «Вызов» и отрицательные связи с карьерной ориентацией «Интеграция стилей жизни».
- Воспринимаемые нормы (убежденность в том, что близкие поддерживают решение о трудовой миграции) положительно связаны с карьерной ориентацией на «Вызов» и отрицательно с карьерной ориентацией «Интеграция стилей жизни». Рассмотрим описательные статистики карьерных ориентаций респондентов.

Таблица 15 - Средние значения, стандартные отклонения и коэффициенты α -Кронбаха карьерных ориентаций

Переменные	M	SD	α
Вертикальная карьера	5,81	1,31	0,81
Менеджмент	5,44	2,28	0,73
Вызов	5,83	1,48	0,72
Предпринимательство	5,87	1,04	0,79
Горизонтальная карьера	6,39	0,98	0,73
Стабильность места жительства	5,18	2,40	0,70
Профессионализм	5,48	1,88	0,71
Служение	7,26	2,04	0,81
Карьерная ориентация на условия	6,74	2,04	0,80
Стабильность работы	6,06	2,05	0,75
Автономия	6,29	1,98	0,82
Интеграция стилей жизни	7,38	1,37	0,74

Можно отметить, что наиболее выражены карьерные ориентации, которые можно условно обобщить как личностно-ориентированные: на интеграцию стилей жизни, служение, автономию. Респонденты в большей степени ориентируются на баланс между карьерой и личной жизнью, также выражено стремление к реализации собственных ценностей и идеалов 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 горизонтальную и вертикальную карьеру. К похожим выводам о россиянах приходит в своем кросс-культурном исследовании Е.Ю. Василевская: они реже, чем американцы ориентированы на достижения в карьере, ассоциируют образ будущего в большей мере с семейной жизнью, чем с карьерой.

Карьерная ориентация на стабильность места жительства оказалась наименее выраженной в общей тенденции. Вероятно, это можно считать проявлением характерной для современного общества географической мобильности. По мнению респондентов, стабильным должно быть место работы. 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 (стремление реализоваться как хороший специалист в своей сфере) сравнительно невысока. Отметим также некое противоречие в полученной иерархии между стремлением к автономии от организационных правил и ориентацией на долгосрочную организационную принадлежность (стабильность места работы).

Обратимся к регрессионному анализу связей карьерных ориентаций и контрольных переменных.

Таблица 16 - Статистически значимые стандартизированные регрессионные коэффициенты связи карьерных ориентаций и контрольных переменных

Зависимые переменные	Предикторы					
	Пол (1 - м, 2 - ж)	Возраст	Материальное положение (1 - min, 4 - max)	Место проживания (1 – столица, 2 – регион)	Уровень образования (1 – среднее общее, 2 – среднее профессиональное, 3 – неоконченное высшее, 4 - высшее)	Опыт переезда из города проживания (1- не переезжал, 2 – переезд в пределах области, 3 – переезд в другой регион)
Карьерная ориентация на вертикальную карьеру $R^2=0,09$		0.17**			0.20*	
Карьерная ориентация на горизонтальную карьеру $R^2=0,08$		-0.12*		0.14**		
Карьерная ориентация на условия $R^2=0,06$	0.15*	0.12**	0.10*			

Примечания: R^2 – скорректированное значение коэффициента детерминации; * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Как видно из данных таблицы 16 карьерные ориентации связаны с контрольными переменными следующим образом: 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.

Данные таблицы 17 показывают, что респонденты, имеющие склонность

к миграционным намерениям и их реализации, скорее ориентируются в карьере на «Вызов», не стремятся к интеграции стилей жизни, стабильности работы и места жительства. К реализации миграционных намерений в большей мере склонны ориентированные на управленческую карьеру респонденты.

Таблица 17 - Иерархический регрессионный анализ связи карьерных ориентаций с миграционным намерением и поведением по его реализации при контроле социально-демографических параметров

Предикторы	Миграционные намерения		Поведение по реализации миграционных намерений	
	Модель 1	Модель 2	Модель 3	Модель 4
	β	β	B	β
Контрольные переменные				
Возраст	-0,16**	-0,11	-0,05	-0,05
Пол (М = 1, Ж = 2)	0,10	0,06	0,06	0,02
Материальное положение (1 - min, 4 - max)	-0,13**	-0,11*	-0,12**	-0,09*
Место проживания (1 – столица, 2 – регион)	0,30***	0,08	0,11**	0,10
Уровень образования (1 – среднее общее, 2 – среднее профессиональное, 3 – неоконченное высшее, 4 - высшее)	0,12*	0,05	0,10	0,09
Опыт переезда из города проживания (1- не переезжал, 2 – переезд в пределах области, 3 – переезд в другой регион)	0,08	-0,01	0,12**	-0,10
Основные переменные - Карьерные ориентации				
Профессионализм	-	-0,02	-	-0,02
Предпринимательство	-	0,08	-	0,10
Интеграция стилей жизни	-	-0,14*	-	-0,09*
Автономия	-	-0,06	-	-0,06
Стабильность работы	-	-0,16**	-	-0,11*
Вызов	-	0,13**	-	0,14**
Стабильность места	-	-0,24***	-	-0,18**

жительства				
Менеджмент	-	0,01	-	0,09*
Служение	-	-0,11	-	0,09
R ² (скорректированный)	0,11	0,12	0,13	0,12
F	1,81*	1,66**	1,52*	1,32*

Примечания: * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$; изменение R² статистически значимо на уровне $p < 0,05$; β — стандартизированные коэффициенты регрессии; R² — доля объясненной дисперсии зависимой переменной; F — статистика Фишера; полужирным шрифтом выделены статистически значимые коэффициенты β

Иными словами, более склонны к трудовой миграции лица, для которых в профессиональной деятельности важно решать сложные задачи, соревноваться с кем-то в мастерстве или доказывать самим себе свою состоятельность и успешность, а также субъекты, для которых важно координировать других людей, готовые брать на себя ответственность за общее дело. Субъекты, которые стремятся установить баланс между всеми сферами жизни, для которых ценно проживание в одном месте, работа длительное время в одной организации, стабильность в базовых сферах жизни, не склонны к трудовой миграции. Таким образом, мы обосновали мотивационную роль карьерных ориентаций в реализации миграционных намерений. Теперь выясним, с какими факторами миграционных намерений взаимосвязаны карьерные ориентации.

Модель имеет хорошие индексы пригодности (таблица 18). Обратимся к анализу связей внутри модели.

Таблица 18 - Статистики согласия модели связи компонентов планируемого миграционного поведения и ценностей

CFI	RMSEA	AIC	PCLOSE	Chi-square	df	p	CMIN/DF
0,981	0,038	436,102	0,990	259,236	160	0,000	1,613

На выборке обнаружены статически значимые положительные связи позитивных установок ($p < 0,05$) и воспринимаемых норм ($p < 0,01$) в отношении трудовой миграции с ценностью «Вызов». Карьерная ориентация на стабильность работы имеет значимые отрицательные связи с воспринимаемым

поведенческим контролем (уверенностью в возможности реализовать переезд) и с аттитюдами на трудовую миграцию ($p < 0,05$). Значимость ориентаций на «Стабильность места жительства» ($p < 0,01$) и «Интеграция стилей жизни» ($p < 0,01$) отрицательно связаны с воспринимаемым поведенческим контролем (рисунок 9).

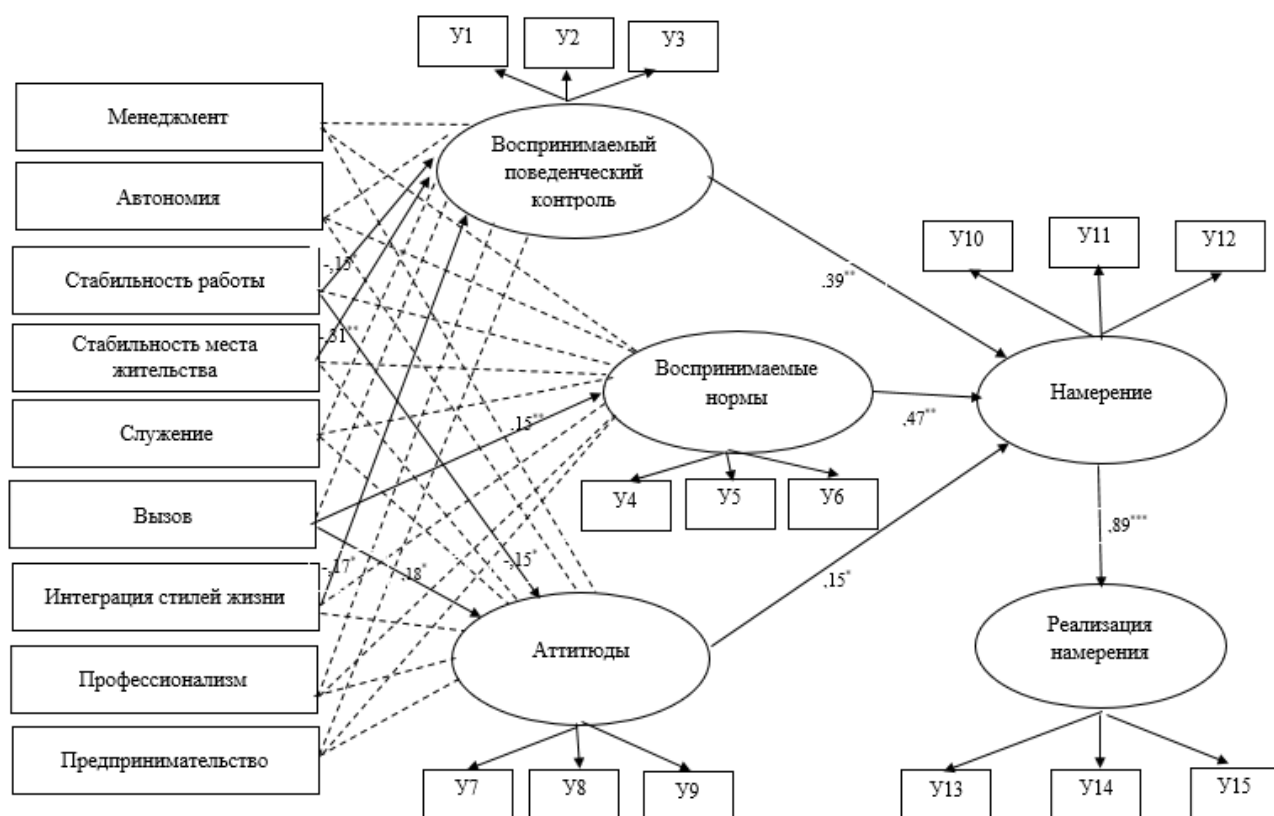


Рисунок 9 - Модель связи карьерных ориентаций с компонентами планируемого миграционного поведения; * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$; сплошными линиями обозначены статистически значимые связи; пунктирные линии демонстрируют отсутствие статистически значимых связей.

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 ориентациями «Вызов», «Достижение», т.е. на 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.

2.6 Модель ценностной детерминации процесса принятия решения о трудовой миграции

Согласно теоретической модели, 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.

Для моделирования структурными уравнениями зависимыми переменными в модели стали компоненты планируемого миграционного поведения. Предикторами выступили метаценности и общие карьерные ориентации. При проведении путевого анализа также контролировались такие переменные как пол, возраст, материальное положение, проживание в регионе/столице, уровень образования, опыт переезда из города проживания.

В исходную модель были заложены как прямые связи ценностей и факторов планируемого миграционного поведения, так и опосредованные карьерными ориентациями. Это позволило получить модель, которая иллюстрирует медиативную роль карьерных ориентаций, опосредующую влияние ценностей. Согласно теории планируемого поведения, мы заложили в модель полное посредничество, что означает, что карьерные ориентации и ценности не напрямую влияют только на миграционное намерение и его

реализацию, а через детерминацию аттитюдов, воспринимаемых норм, воспринимаемого поведенческого контроля.

На рисунке 10. отражена модель связи индивидуальных ценностей, карьерных ориентаций и компонентов планируемого миграционного поведения. На нем отображены только статистически значимые связи. Модель имеет хорошие индексы пригодности (таблица 19).

Таблица 19 - Статистики согласия модели связи компонентов планируемого миграционного поведения, карьерных ориентаций и ценностей

CFI	RMSEA	AIC	PCLOSE	Chi-square	df	p	CMIN/DF
0,960	0,048	551,154	0,558	309,154	154	0,000	2,007

Данная модель позволяет объяснить 73% дисперсии миграционных намерений и 88% дисперсии поведения по реализации миграционных намерений. На рисунке 10 отображены статистически значимые стандартизированные регрессионные коэффициенты.

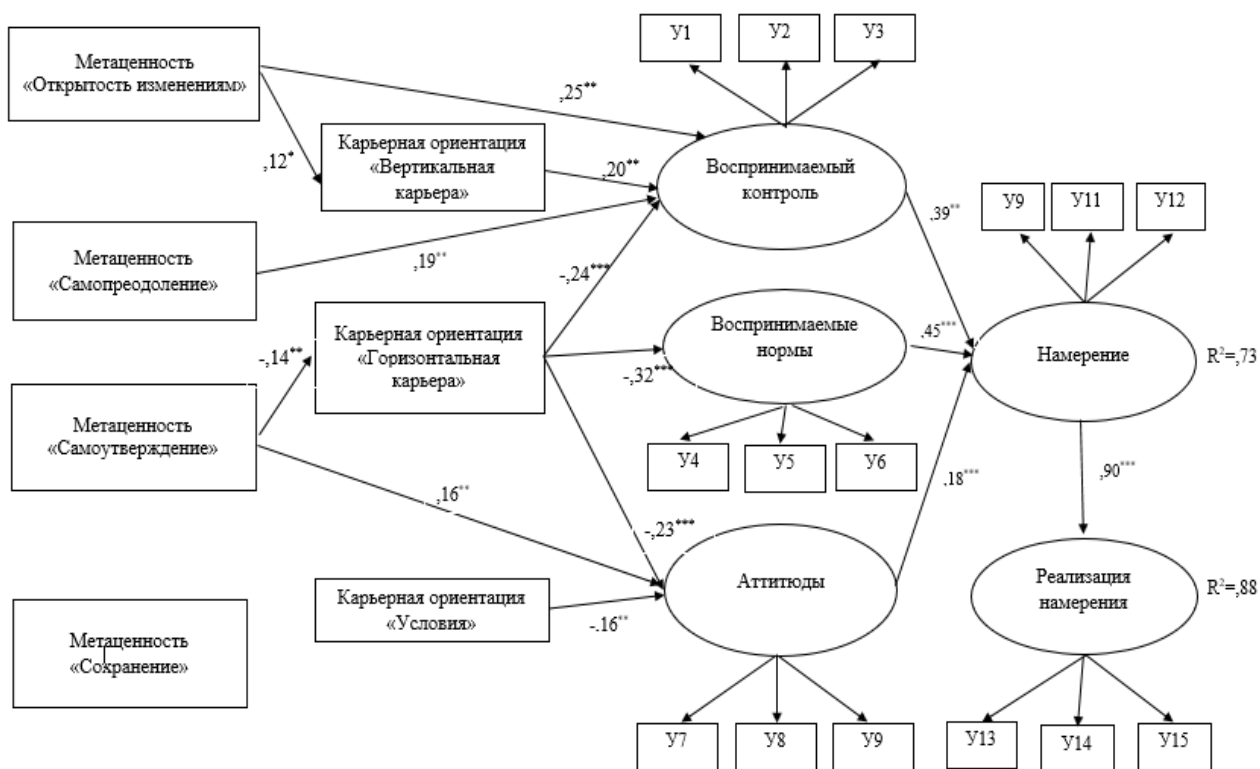


Рисунок 10 - Модель связи ценностей с компонентами планируемого миграционного поведения; * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Таким образом можно отметить, что миграционные намерения детерминированы аттитюдами, воспринимаемым контролем и субъективными нормами, а миграционное намерение, является предиктором миграционного поведения (рисунок 10). Основываясь на величинах стандартизированных регрессионных коэффициентов, очевидно более значимый вклад в дисперсию миграционных намерений вносят аттитюды и воспринимаемые нормы, чем воспринимаемый поведенческий контроль. Как и предполагалось, прямой связи карьерных ориентаций и ценностей с миграционным намерением и поведением по его реализации не выявлено, что подтверждает полностью опосредованную спецификацию модели, изложенную Фишбейном и Айзенем [110].

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 «Самоутверждение» имеет обратную взаимосвязь с обобщенной карьерной 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 ценности «Самопреодоление» ($\beta=0,19$; $p<0,01$) с воспринимаемым поведенческим контролем (уверенностью в возможности реализовать переезд). Это возможно объяснить тем, что ценность «Самопреодоление» в сознании респондентов не обуславливает сферу карьеры, а преимущественно относится к системе взаимоотношений с близкими. Ориентация на заботу об окружении, поддержание благополучия и поддержка, вероятно, выступают ресурсной основой формирования уверенности в возможности переезда. Эту уверенность, вероятно, укрепляют значимые для

блага близких цели, осуществление которых возможно, посредством переезда в другой город. 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 положительной установкой на миграцию (аттitudами) ($\beta=0,16$; $p<0,01$).

Однако выявлены и опосредованные карьерными ориентациями связи ценностей и факторов миграционных намерений. Карьерные ориентации выступают предикторами факторов миграционного намерения. Наибольшей объяснительной способностью карьерные ориентации обладают в отношении воспринимаемого поведенческого контроля по отношению к трудовой миграции. 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 аттitudами на миграцию ($\beta=-0,16$; $p < 0,01$).

Это означает, что на формирование уверенности в возможности мигрировать (воспринимаемый контроль) оказывают влияние выраженность обобщенной карьерной ориентации на вертикальную карьеру, а также отсутствие ориентации на горизонтальную карьеру и 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.

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

ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ

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 личностно-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, нежели карьерные ориентации на карьерный рост и внутреннее содержание работы. Карьерная ориентация «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 конструкты 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 (аттитюды, воспринимаемые нормы, воспринимаемый контроль, миграционные намерения и поведение по реализации миграционных намерений) 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 автономии и 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. Клэй и теории планируемого поведения по трудовой миграции была подтверждена.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Под принятием решения о трудовой миграции как социально-психологическом явлении понимается процесс, осуществляемый на уровне личности как субъекта социальных отношений и детерминируемый системой иерархически связанных между собой социально-психологически факторов: ценности как общие базовые конструкторы определяют более частные карьерные ориентации, которые в свою очередь детерминируют факторы планируемого поведения в отношении трудовой миграции. Принимая решение о трудовой миграции, субъект аккумулирует в себе требования социума, соотнося их с собственными установками. Социально-психологический подход к изучению факторов процесса принятия решения о трудовой миграции заключается в рассмотрении комплекса социально-демографических, ценностных предикторов и компонентов планируемого миграционного поведения.

Карьерные ориентации и детерминирующие их ценности являются социально-психологическими факторами принятия решения о трудовой миграции. Они связаны с предикторами формирования миграционных намерений - аттитюдами в отношении трудовой миграции, воспринимаемыми нормами и воспринимаемым контролем. Таким образом карьерные ориентации выступают в качестве медиаторов между ценностями и миграционным намерением, а также поведенческой реализацией этого намерения.

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).

Настоящее исследование имеет ряд ограничений:

1) Ограничения, связанные с выборкой: преобладание респондентов с высшим образованием; значительный возрастной разброс респондентов; соотношение респондентов из регионов и из Москвы и Московской области неравнозначно.

2) Не рассматривается третий этап модели принятия решения – фактический переезд. При принятии решения о трудовой миграции, переезд в другой город является заключительным звеном в цепочке задач, на реализацию которых требуется время.

Проведенный анализ отечественных и зарубежных исследований по теме принятия решения о трудовой миграции показал спектр актуальных направлений исследования, которые пока не нашли широкого развития, но могут предоставить актуальную информацию для понимания механизмов принятия решения о трудовой миграции:

- Лонгитюдные исследования, нацеленные на изучение динамики миграционных намерений и поведения различных групп населения, позволяющие оценить прогностическую способность модели на российской выборке.

- Кросс-культурные исследования для выявления универсальных и культурно-специфических взаимосвязей карьерных ориентаций и компонентов планируемого миграционного поведения.

- Исследования, с использованием качественных методов, глубинных интервью, вскрывающие иные, помимо традиционно изучаемых факторов и мотивов трудовой миграции, возможно, культурно специфические или особенные для отдельных категорий населения.

- Экспериментальные исследования интервенций, повышающих имидж региона (консультативных, тренинговых, просветительских и административных) и направленных на изменение установок в отношении к трудовой миграции.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алишев, Б.С. К вопросу о психологической сущности ценностей / Б.С. Алишев // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Акмеология образования. Психология развития. – 2011. – Т. 4. – № 1. – С. 3-14.
Анохин, П.К. Проблемы принятия решения в психологии и физиологии / П.К. Анохин // Вопросы психологии. – 1974. – № 4. – С. 21-29.
2. Ахметова (Хилажева), Г. Ф. Субъекты РФ в межрегиональной трудовой миграции: уровень участия, причины и факторы / Г.Ф. Ахметова (Хилажева) // ДЕМИС. Демографические исследования. – 2022. – Т. 2. – № 2. – С. 76–89.
3. Большаков Д. В. Концепция выбора как элемент теории принятия решений / Д.В. Большаков, А.Ю. Внутских // Социум и власть. – 2016. – № 1. – С. 97-100.
4. Будилов, А. П. Основные тренды внутренней миграции населения России / А. П. Будилов // Вопросы территориального развития. – 2019. – № 4(49). – С. 5.
5. Булавина, В.Н. Исследование личностных особенностей процесса принятия решений / В.Н. Булавина // Интерактивная наука. – 2022. – Т. 4. – № 69. – С. 39-41.
6. Вакуленко, Е.С. Мотивы внутренней миграции населения в России: что изменилось в последние годы? / Е.С. Вакуленко // Прикладная эконометрика. – 2019. – Т. 55. – № 3. – С. 113–138.
7. Винокуров, А.И. Социологический портрет региона: опыт анализа социокультурных процессов в Смоленской области / А.И. Винокуров // Среднерусский вестник общественных наук. – 2007. – № 4. – С. 7-10.
8. Гриценко, В. В. Интернет-форум как среда психологической поддержки супругов из семей трудовых мигрантов в ситуации вынужденного расставания / В.В. Гриценко, М.Н. Ефременкова // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). – 2013. – № 4. – С. 10.

9. Жданович, А.А. Реадаптация опросника «Карьерные ориентации» Э.Г. Шейна и его стандартизация на студенческой выборке / А.А. Жданович // Психологический журнал. – 2007. – № 4. – С. 4-19.
10. Жуков, Ю.М. Ценности как детерминанты принятия решения. Социально-психологический подход к проблеме / Ю.М. Жуков // Психологические проблемы социальной регуляции поведения. – М.: Наука, 1976. – С. 254-277.
11. Игнатова, Ю. Е. Трудовая миграция: к вопросу об уточнении понятия. / Ю.Е. Игнатова // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 9: Исследования молодых ученых. – 2010. – Т. 8. – №1. – С. 40-47.
12. Исмагилова, К.Ю. Ценностно-смысловая сфера мигрантов / К.Ю. Исмагилова // Гуманитарные научные исследования. – 2017. – № 12 [Электронный ресурс]. URL: <https://human.snauka.ru/2017/12/24658> (дата обращения: 02.09.2022).
13. Итоги выборочного обследования рабочей силы // Федеральная служба государственной статистики (Росстат). [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения: 25.03.2022).
14. Калачикова, О.Н. Отток молодежи из сельской местности: мотивы и возможности регулирования / О.Н. Калачикова, А.П. Будилов // Социальное пространство. – 2018. – № 3. – С. 1-9.
15. Канеман, Д. Теория перспектив: анализ принятия решений в условиях риска / Д. Канеман, А. Тверски // Журнал Экономика и математические методы (ЭММ). – 2015. – Т. 51. – №. 1. – С. 3–25.
16. Карпов, А.В. Психология принятия решений в профессиональной деятельности: учебное пособие / А.В. Карпов. – Ярославль: Изд-во ЯрГУ, 2014. – 109 с.
17. Козелецкий, Ю. Психологическая теория решений / Ю. Козелецкий. – М.: Прогресс, 1979. – 504 с.

18. Константинов, В.В. Исследование особенностей ценностной сферы трудовых мигрантов и принимающего населения [Электронный ресурс] / В.В. Константинов, Р.В. Осин // Мир педагогики и психологии: международный научно-практический журнал. – 2020. – Т. 12. – № 53. URL: <https://scipress.ru/pedagogy/articles/issledovanie-osobennostej-tsennostnoj-sfery-trudovykh-migrantov-i-prinimayushhego-naseleniya.html> (Дата обращения: 08.10.2022)
19. Корнилова, Т.В. Психология риска и принятия решений / Т.В. Корнилова. – М.: Аспект Пресс, 2003. – 248 с.
20. Кузнецова, Ю.Н. Ценностные детерминанты содержания принимаемых личностью решений: Дис. ... канд. психол. Наук / Кузнецова Юлия Николаевна. – Казань, 2007. – 156 с.
21. Леонтьев, Д.А. Выбор как деятельность: личностные детерминанты и возможности формирования / Д.А. Леонтьев, Н.В. Пилипко // Вопросы психологии. – 1995. – №1. – С. 97-110.
22. Лисицын, П.П. Границы и содержание миграционного процесса: теоретическое определение и операционализация объектов миграционных исследований / П.П. Лисицын // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. – 2017. – №1. – С. 11-28.
23. Литвинова, Е.Ю. Поливариативная карьера: перспективы изучения [Электронный ресурс] / Е.Ю. Лисицына // Современная зарубежная психология. – 2013. – Т. 2. – № 2. – С. 118-129. URL: <https://psyjournals.ru/jmfp/2013/n2/61192.shtml> (дата обращения: 26.08.2022).
24. Лукьянченко, Н.В. Карьерные ориентации и Я-центрированные характеристики личности будущих специалистов-гуманитариев / Н.В. Лукьянченко // Психологическая наука и образование. – 2023. – Т. 28. – № 1. – С. 40-51.
25. Магун, В. Жизненные ценности российского населения: сходства и отличия в сравнении с другими европейскими странами / В. Магун, М. Руднев //

Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. – 2008. – № 1 (93). – С. 33-58.

26. Мандрикова, Е.Ю. Альтернативы личностного выбора в процедуре его смысловой аргументации / Е.Ю. Мандрикова // Известия ТРТУ. – 2005. – Т. 7. – № 51. – С. 73-74.

27. Мкртчян, Н.В. Почему люди уезжают из одних регионов и приезжают в другие: мотивы межрегиональной миграции в России / Н.В. Мкртчян, Ю.Ф. Флоринская // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2020. – № 5. – С. 130-153.

28. Мкртчян, Н.В. Проблемы в статистике внутрироссийской миграции, порожденные изменением методики учета в 2011 г./ Н.В. Мкртчян // Демографическое обозрение. – 2020. – Т. 7. – № 1. – С. 83-99.

29. Моросанова, В.И. Регуляторные и личностные основы принятия решений: Монография / В.И. Моросанова, Т.А. Индина. – М.: Нестор-История, 2011. – С. 52-56.

30. Мукомель, В.И. Региональные особенности интеграции внутрироссийских иноэтничных мигрантов / В.И. Мукомель // Федерализм. – 2018. – Т. 2. – № 90. – С. 141-160.

31. Муращенко, Н.В. Психологические факторы эмиграционных намерений молодежи: обзор зарубежных исследований / Н.В. Муращенко // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. – 2021. – Т. 18. – №1. – С. 25-41.

32. Муращенко, Н.В. Взаимосвязь ценностей и эмиграционных намерений студенческой молодежи г. Смоленска / Н.В. Муращенко // Социальная психология и общество. – 2021. – Т. 12. – № 1. – С. 77-93.

33. Муртазина, И.Р. Ценностно-смысловые факторы изменения жизненной ситуации (на примере выбора обучения в другом городе) / И.Р. Муртазина // Интернет-журнал «Мир науки». – 2016. – Т. 4. – №2. – С. 59-64.

34. Нефедова, Т. Г. Эволюция отходничества // Между домом... и домом. Возвратная пространственная мобильность населения России / под ред.

Т. Г. Нефедовой, К. В. Аверкиевой, А. Г. Махровой. – Москва: Новый хронограф, 2016. – С. 61–82.

35. Олпорт Г. В. Личность в психологии / Г.В. Олпорт. –М.: «Ювента», 1998. – 345 с.

36. Орлов, А.И. Принятие решений. Теория и методы разработки управленческих решений. Учебное пособие / А.И. Орлов. – М.: МарТ, 2005. – 496 с.

37. Плюснин, Ю.М. Российское отходничество: вехи многовековой истории / Ю.М. Плюснин // ЭКО. – 2019. – № 11. – С. 94–115.

38. Попов, А.Ю. Когнитивные искажения в процессе принятия решений: научная проблема и гуманитарная технология / А.Ю. Попов, А.А. Вихман // Вестник Южно-Уральского государственного университета. – 2014. – Т. 7. – № 1. – С. 5-16.

39. Почебут, Л.Г. Организационная социальная психология: Учебное пособие. / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. – М.: Издательство Юрайт, 2023. – 246 с.

40. Протопопова, Д.С. Карьерные ориентации трудовых мигрантов в Республике Саха (Якутия) / Д.С. Протопопова, Т.Н. Сидорова // Международный студенческий научный вестник. – 2015. – Т. 5. – № 2. – С. 200-201.

41. Профессиональное самоопределение субъектов: акмеологический подход: Учебное пособие / А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, В.Н. Марков, В.А. Толочек – М.: Изд-во РАГС, 2004. – 122 с.

42. Раренко, А.А. Трансформация ценностей в период пандемии COVID-19. (Обзор) / А.А. Раренко // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Сер. 11. Социология. – 2022. – № 3. – С. 119-129.

43. Регионы России. Социально экономические показатели – 2018 г. // Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b18_14p/Main.htm (дата обращения: 22.12.2021);

44. Ромашева, Ж.Ж. Связь базовых ценностей с эмиграционными установками российской молодежи / Ж.Ж. Ромашева, О.В. Калиниченко, И.В. Малышев // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия:

Акмеология образования. Психология развития. –2021. – Т. 10 (4) – № 40. – С. 323-333.

45. Рыбаковский, Л.Л. История и теория миграции населения: монография / Л.Л. Рыбаковский. – Москва: ИСПИ РАН, Кн. 3: Теория трех стадий миграционного процесса. – 2019. – 218 с.

46. Рягузова, Е.В. Социокультурная матрица развития личности / Е.В. Рягузова // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Акмеология образования. Психология развития. – Т. 5. – № 1. – 2016. – С. 34-39.

47. Рязанцев, С.В. Трудовой потенциал старшего поколения: межрегиональный анализ / С.В. Рязанцев, Г.В. Ниорадзе // Уровень жизни населения регионов России. – 2022. – Т. 18. – № 1. – С. 107-119.

48. Санников, А.И. Психология жизненного выбора личности: / А.И. Санников. Одесса: Изд-во ВМВ, 2015. – 312 с.

49. Светлов, А.Р. Миграционные процессы и трансформация систем ценностей индивидов [Электронный ресурс] / А.Р. Светлов // Психология, социология и педагогика. – 2013. – № 11 URL: <https://psychology.snauka.ru/2013/11/2583> (дата обращения: 26.03.2023).

50. Семьи трудовых мигрантов: социально-психологическая адаптация к условиям вынужденной разлуки / В.В. Гриценко [и др.]. – Смоленск: Смоленский гуманитарный университет, 2014. – 256 с.

51. Симонян, Р.Х. Миграционные настроения российской молодежи: региональный аспект / Р.Х. Симонян // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2017. – № 6. – С. 313-326.

52. Солдатова, Г. У. Психологическая помощь мигрантам: травма, смена культуры, кризис идентичности / Под ред. Г. У. Солдатовой. – М.: Смысл, 2002. 479 с.

53. Социально экономическое положение России. М.: Федеральная служба государственной статистики, 2018. URL: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2018/social/osn122018.pdf (дата обращения: 07.06.2022)

54. Татарко, А.Н. Интеграционная политика общества и отношение к мигрантам принимающего населения: исследование в 17 европейских странах / А.Н. Татарко // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2019. – Т. 16. – № 2. – С. 216-231.
55. Тихомиров, О.К. Принятие решения как психологическая проблема / О.К. Тихомиров // Проблемы принятия решения. М., 1976. – С. 77-81.
56. Узнадзе, Д.Н. Психология установки / Д.Н. Узнадзе. – СПб.: Питер, 2001. – 416 с.
57. Уточненная теория базовых индивидуальных ценностей: применение в России / Ш. Шварц [и др.] // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2012. – Т. 9. – № 1. – С. 43-70.
58. Фахрутдинова, А.З. Модели рациональности в основаниях теории принятия решений / А.З. Фахрутдинова // Философия науки и техники. – 2019. – Т. 24. – № 1. – С. 131-144.
59. Федотова, В.А. Взаимосвязь ценностей и инновативных установок у представителей разных поколений россиян / В.А. Федотова // Социальная психология и общество. – 2016. – Т. 7. – № 2. – С. 82-92.
60. Фестингер, Л. Теория когнитивного диссонанса / Л. Фестингер. СПб., 2000. – 251 с.
61. Фролова, С.В. Приверженность личности стране: социально-психологический анализ. Монография / С.В. Фролова. – Саратов: ИЦ "Наука", 2019. – 370 с.
62. Хемди, А. Теория игр и принятия решений / А. Хемди // Введение в исследование операций. – М.: Вильямс, 2007. – С. 549-594.
63. Чернышёва, Н. С. Молодежная миграция в России: обзор дискуссий / Н.С. Чернышева, Ю. Чжан // Социологические исследования. – 2022. – № 11. – С. 135-143.
64. Чикер, В.А. Психологические аспекты индивидуальной карьеры / В.А. Чикер // Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2011. – № 3. – С. 80-90.

65. Шадриков, В.Д. Деятельность и способности. [Текст] / В.Д. Шадриков. – М.: Изд. Корпорация «Логос», 1994. – 320 с.
66. Шамионов, Р.М. Критерии субъективного благополучия личности: социокультурная детерминация / Р.М. Шамионов // Известия Саратовского университета. Новая серия. Акмеология образования. Психология развития. – 2015. – Т. 4. – №3. – С. 213-219.
67. Шнейдер, Л.Б. Аттитюды патриотизма в оценке желаяния и возможности отъезда из своей страны: кросс-культурное исследование / Л. Б. Шнейдер // Актуальные проблемы психологического знания. – 2018. – Т. 3. – № 48. – С. 101-112
68. Юдина, Т.Н. Типологизация миграционных процессов (социологический подход) / Т. Н. Юдина // Социальная политика и социология. – 2004. – № 1. – С. 89-93.
69. Якшибаева, Г.В. Анализ динамики и классификация типов трудовой миграции в России / Г.В. Якшибаева // Экономика труда. – 2017. – № 4. – С. 431-446.
70. Abessolo, M. Basic Values, Career Orientations, and Career Anchors: Empirical Investigation of Relationships / M. Abessolo, J. Rossier, A. Hirschi // Front. Psychol. – 2017. - № 8.
71. Abeuova, D. Global talent management: Shaping the careers of internationally educated talents in developing markets / D. Abeuova, M. Muratbekova-Touron // Thunderbird International Business Review. – 2019. – Vol. 61. – № 6. – P. 843-856.
72. Ajzen, I. Constructing a TPB questionnaire: Conceptual and methodological considerations [Electronic resource] / I. Ajzen. URL: <http://www.people.umass.edu/aizen/pdf/tpb.measurement.pdf> (дата обращения: 20.10.2022).
73. Ajzen, I. The theory of planned behavior / I. Ajzen // Organizational Behavior and Human Decision Processes. – 1991. – Vol. 50. – № 2. – P. 179-211.

74. Aksel, S. Migration and Psychological Status of Adolescents in Turkey / S. Aksel // *Adolescence*. – 2007. – Vol. 42. – № 167. – P. 589-602.
75. Antes, A. L. Personality and ethical decision-making in research: The role of perceptions of self and others / A.L. Antes, R.P. Brown, S.T. Murphy // *Journal of Empirical Research on Human Research Ethics*. – 2007. – № 6. – P. 15-34.
76. Bagraim, J. Commitment and the emigration intentions of South African professional nurses / J. Bagraim // *Health SA Gesondheid*. – 2013. – Vol. 18. – №. 1. – P. 1-7.
77. Baron, J. A. Normative models of judgment and decision making / J. A. Baron // *Blackwell handbook of judgment and decision making*. Padstow, Cornwall. – 2004. – P. 19-36.
78. Berlinschi, R. Do Migrants Think Differently? Evidence from Eastern European and Post-Soviet States / R. Berlinschi, A. Harutyunyan // *International Migration Review*. – 2019. – Vol. 53. – № 3. – P. 831-868.
79. Bernard, A. Educational Selectivity of Internal Migrants: A Global Assessment / A. Bernard, M. Bell // *Demographic Research*. – 2018. – Vol. 39. – №1. – P. 835-854.
80. Bird, B. Implementing entrepreneurial ideas. The case for intention / B. Bird // *Academy of Management Review*. –1988. – Vol. 13. – № 3. – P. 442-453.
81. Bobek, A. Leaving for the Money, Staying for the «Quality of Life». Case Study of Young Polish Migrants Living in Dublin /A. Bobek // *Geoforum*. – 2020. – Vol. 109. – № 4. – P. 24-34.
82. Bollen, K.A. Causal indicator models: Identification, estimation, and testing / K.A. Bollen, W. R. Davis // *Structural Equation Modeling*. – 2009. – № 16. – P. 498-522.
83. Boneva, B.S. Toward a concept of a migrant personality / B.S. Boneva, I.H. Frieze // *Journal of Social Issues*. – 2001. – Vol. 57. – № 3. – P. 477-491.
84. Boyd, M. Family and personal networks in international migration: recent developments and new agendas / M. Boyd // *International Migration Review*. – 1989. – Vol. 23. – № 3. – P. 638-670.

85. Braun, V. Can I use TA? Should I use TA? Should I not use TA? Comparing reflexive thematic analysis and other pattern based qualitative analytic approaches / V. Braun, V. Clarke // *Counselling and Psychotherapy Research*. – 2021. – № 21. – P. 37-47.
86. Briscoe, J.P. The interplay of boundaryless and protean careers: combinations and implications / J.P. Briscoe, D.T. Hall // *J. Vocat. Behav.* – 2006. – № 69. – P. 4-18.
87. Brown, L.A. The intra-urban migration process: a perspective / L.A. Brown, E.G. Moore // *Human Geography*. – 1970. – Vol. 52. – № 1. – P. 1-13.
88. Bullock-Yowell, E. Neuroticism, negative thinking, and coping with respect to career decision state / E. Bullock-Yowell, C.A. Reed, R. S. Mohn // *The Career Development Quarterly*. – 2015. – Vol. 63. – № 4. – P. 333-347.
89. Byrne, B.M. Multivariate applications series. Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming (2nd ed.) / B. M. Byrne. – 2010. New York: Routledge/Taylor & Francis Group. – 416 p.
90. Canache, D. Openness, extraversion and the intention to emigrate / D.Canache, M. Hayes, J.J. Mondak, S.C. Wals // *Journal of Research in Personality*. – 2013. –Vol. 47. – №. 4. – P. 351-355.
91. Carling, J. Aspiration, desire and drivers of migration / J. Carling, F. Collins // *Journal of Ethnic and Migration Studies*. – 2018. – Vol. 44. – № 6. – P. 909-926.
92. Carsrud, A.L. International studies in entrepreneurship: Understanding the entrepreneurial mind: Opening the black box / A. L. Carsrud, M. Brannback // New York: Springer. – 2009. – 399 p.
93. Cerdin, J.L. Career anchors: A comparison between organization-assigned and self-initiated expatriates. / J.L. Cerdin, M. Le Pargneux // *Thunderbird International Business Review*. – 2010. – Vol. 52. – № 4. – P. 287-229.
94. Chapman, J.R. A Partial Response to Feldman and Bolino's Critique of Schein's Career Anchor Theory / J. R. Chapman. – Doctoral dissertation. – Brigham Young University. – 2009.

95. Cialdini, R.B. Social influence: Compliance and conformity / R. B. Cialdini, N. J. Goldstein // *Annu. Rev. Psychol.* – 2004. – № 55. – P. 591-621.
96. Clark, W.A. Prospect Theory and the Decision to Move or Stay / W. A. Clark, W. Lisowski // *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America.* – 2017. – Vol. 114. – № 36. – P. 7432–7440.
97. Collins, F.L. Desire as a Theory for Migration Studies: Temporality, Assemblage and Becoming in the Narratives of Migrants / F.L. Collins // *Journ. of Ethnic and Migration Studies.* – 2018. – Vol. 44. – № 6. – P. 964-980
98. Connolly, T. Regret in cancer-related decisions / T. Connolly T., J. Reb // *Health Psychology.* – 2005. – Vol. 24. – № 4. – P. 29-34.
99. Crane, B. Global talent management: A life cycle view of the interaction between human and social capital / B. Crane, C.J. Hartwell // *Journal of World Business.* – 2019. – Vol. 54. – № 2. – P. 82-92.
100. Crozier, R. Cognitive process models and explanations of decision making / R. Crozier, R. Ranyard // *Decision making: Cognitive models and explanations.* – 1997. – P. 5-20.
101. Da Vanzo, J. Repeat migration, information costs, and location-specific capital // *Population and Environment.* – 1981. – № 4. – P. 45-73.
102. Daniel, E. Changes in personal values in pandemic times / Daniel E., Bardi A., Fischer R. // *Social psychological a personality science.* – 2022. – Vol. 13. – № 2. – P. 572-582.
103. Datler, G. Two theories on the test bench: Internal and external validity of the theories of Ronald Inglehart and Shalom Schwartz / G. Datler, W. Jagodzinski, P. Schmidt // *Social Science Research.* – 2013. – Vol. 42. – № 3. – P. 906-925.
104. De Jong, G.F. Migration Decision Making: Multidisciplinary Approaches to Micro level Studies in Developed and Developing Countries / G.F. De Jong, R. W. Gardner // *New York: Pergamon.* – 1981. – P. 13-58.
105. Di Fabio, A. Decisional procrastination correlates: Personality traits, self-esteem or perception of cognitive failure? / A. Di Fabio // *International Journal for Educational and Vocational Guidance.* – 2006. Vol. 6. – № 2. – P. 109-122.

106. Dillon, S.M. Descriptive decision making: Comparing theory with practice / S.M. Dillon // Proceedings of 33-rd ORSNZ Conference, University of Auckland, New Zealand. – 1998. – P. 158-167.
107. Extending the cross-cultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement / Schwartz S.H [et al.] // Journ. of Cross-Cultural Psychology. – 2001. – Vol. 32. – № 5. – P. 519-542.
108. Feldman, D.C. Careers within careers: reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences/ D.C. Feldman, M.C. Bolino // Hum. Resour. Manage. Rev. – 1996. – № 6. – P. 89-112.
109. Fishbein, M. Predicting and changing behaviour: The reasoned action approach / M. Fishbein, I. Ajzen // N.Y.: Psychology Press, 2010.
110. Fouarge, D. Personality traits, migration intentions, and cultural distance / D. Fouarge, M. Özer, P. Seegers // Papers in Regional Science. – 2019. – Vol. 98. – №. 6. – P. 2425-2454.
111. Frieze, I.H. The migrant personality and college students' plans for geographic mobility / I.H. Frieze, S.B. Hansen, B. – 2006. – Vol. 26. – P. 170-177.
112. Fugate, M. Employability: a psycho-social construct, its dimensions, and applications / M. Fugate, A.J. Kinicki, B.E. Ashforth // J. Vocat. Behav. – 2004. – № 65. – P. 14-38.
113. Fung, X.C. Psychosocial variables related to weight-related self-stigma in physical activity among young adults across weight status / X.C. Fung // Int J Environ Res Public Health. – 2020. – Vol. 17. – № 1.
114. Gajdošová, B. Selected psychological factors in relation to emigration intentions of voluntary permanent migration of university students / B. Gajdošová, O. Orosová // Ceskoslovenska Psychologie. – 2019. – Vol. 63. – №. 3. – P. 249-264.
115. Garip, F. Social Capital and Migration: How do Similar Resources lead to Divergent Outcomes? / F. Garip // Demography. – 2008. – Vol. 45. – № 3. – P. 591-617.

116. Going along versus going alone: when fundamental motives facilitate strategic (non) conformity / V. Griskevicius [et al.] // Journal of personality and social psychology. – 2006. – Vol. 91. – № 2. – P. 281.

117. Gollwitzer, P.M. The volitional benefits of planning // The Psychology of Action: Linking Cognition and Motivation to Behavior / P.M. Gollwitzer, J.A. Bargh (Eds.). New York: Guilford Press, 1996. P. 287–312.

118. Gonzalez, C. Integrating trends in decision-making research / C. Gonzalez, J. Meyer // Journal of cognitive engineering and decision making. – 2016. – Vol. 10. – № 2. – P. 120-122.

119. Gunasekara, A., Dancing to two tunes: The role of bicultural identity and strong ties in skilled migrants' value-driven protean careers / A. Gunasekara, S. Bertone, S. Almeida // International Journal of Intercultural Relations. – 2021. – № 81. – P. 42-53.

120. Hansson, S.O. Decision theory: A brief introduction [Electronic resource]/ S.O. Hansson. – 2005. URL:https://www.researchgate.net/publication/210642121_Decision_Theory_A_Brief_Introduction (дата обращения 11.11.2022)

121. Haslam McKenzie, F. The Socio-Economic Impacts of Long-Distance Commuting on Source Communities. In: Labour Force Mobility in the Australian Resources Industry / F. Haslam McKenzie. – Singapore: Springer. – 2016. – P. 11-28.

122. Haug, S. Migration Networks and Migration Decision-Making / S. Haug // Journal of Ethnic and Migration Studies. – 2008. – Vol. 34. – № 4. – P. 585-605.

123. Heitmann M. Choice Goal Attainment and Decision and Consumption Satisfaction /M. Heitmann, D.R. Lehmann A. Herrmann // Journal of Marketing Research. – 2007. – Vol. 44. – № 2. – P. 234-250.

124. Holtschlag, C. Why do millennials stay in their jobs? The roles of protean career orientation, goal progress and organizational career management / C. Holtschlag, A. Masuda, B.S. Reiche // Journal of Vocational Behavior. – 2019. – Vol. 118. – P. 1-52.

125. Hooijen, I. Be prepared for the unexpected: The gap between (im)mobility intentions and subsequent behaviour of recent higher education graduates / I. Hooijen, C. Meng, J. Reinold // *Population, Space and Place*. – 2020. – Vol. 26. – № 5. – P. 1-21.

126. Hoppe, A. Relations anticipated job benefits, career aspiration, and generalized self-efficacy as predictors for migration decision-making / A. Hoppe, K. Fujishiro // *International Journal of Intercultural Relations*. – 2015. – Vol. 47. – P. 13-27.

127. Hou, W.L. Assessing related factors of intention to perpetrate dating violence among university students using the theory of planned behavior / W.L. Hou, C.Y. Lin, Y.M. Wang // *Int J Environ Res Public Health*. – 2020. – Vol. 17. – № 3.

128. Ikafa, I. African migrants and stress coping strategies in Australia: Implications for social work / I. Ikafa, D. Hack-Polay, J. Walker // *International Social Work*. 2021. – P. 2-18.

129. Jasso, G. The US New Immigrant Survey: Overview and preliminary results based on the new-immigrant cohorts of 1996 and 2003 / G. Jasso, D.S. Massey, M.R. Rosenzweig // In B. Morgan, B. Nicholson (Eds.). *Immigration Research and Statistics Service Workshop on Longitudinal Surveys and Cross-Cultural Survey Design: Workshop Proceedings 2004*. – London, England: Crown Publishing. – P. 29-46.

130. Kley, S. Considering, planning, and realizing migration in early adulthood. The influence of life-course events and perceived opportunities on leaving the city in Germany / S. Kley, C.H. Mulder // *Journal of Housing and the Built Environment*. – 2010. – Vol. 25. – № 1. – P. 73-94.

131. Kley, S. Facilitators and constraints at each stage of the migration decision process / S. Kley // *Population Studies*. – 2017. – Vol. 71. – № 1. – P. 35-49.

132. Kline, R.B. *Principles and practice of structural equation modeling* / R.B. Kline. – New York: Guilford Press. – 2011. – 427 p.

133. Klucharev, V. Brain mechanisms of persuasion: how 'expert power' modulates memory and attitudes / V. Klucharev, A. Smidts, G. Fernández // *Social Cognitive and Affective Neuroscience*. – 2008. – Vol. 3. – № 4. – P. 353-366.
134. Kovalenko, M. Does career type matter? Outcomes in traditional and transitional career patterns / M. Kovalenko, D. Mortelmans // *Journal of Vocational Behavior*. – 2014. – № 85 (2). – P. 238-249.
135. Kvartiuk, V. A Brain Drain in Russian Agriculture? Migration Sentiments among Skilled Russian Rural Youth / V. Kvartiuk, M. Petrick, M. Bavorova, Z. Bednaříková, E. Ponkina // *Europe-Asia Studies*. – 2020. – Vol. 72. – №. 8. – P. 1352-1377.
136. Larrick, R.P. Motivational factors in decision theories: The role of self-protection / R. P. Larrick // *Psychological Bulletin*. – 1993. – Vol. 113. – № 3. – P. 440.
137. Lazarova, M. The internationalism career anchor / M. Lazarova, J.L. Cerdin, Y. Liao // *Int. Stud. Manage. Organ.* – 2014. – № 44. – P. 9–33.
138. Lee, V.K. How social cognition can inform social decision making / V.K. Lee, L.T. Harris // *Neural basis of social learning, social deciding, and other-regarding preferences*. – 2015. – P. 107. – № 7.
139. Lin, C.Y. Theory of Planned Behavior including self-stigma and perceived barriers explain help-seeking behavior for sexual problems in Iranian women suffering from epilepsy / C.Y. Lin, S. Oveisi, A. Burri, A.H. Pakpour // *Epilepsy and Behavior*. – 2017. – Vol. 68. – P. 123-128.
140. Lunenburg, F.C. The Decision Making Process / F.C. Lunenburg // *National forum of educational a MD administration and supervision journal*. – 2010. – Vol. 27. – № 4. – P. 1-12.
141. Mak, J. Coping with Migration-Related Stressors: A Systematic Review of the Literature / J. Mak, B. Roberts, C. Zimmerman // *Journal of immigrant and minority health*. – 2021. – Vol. 23. – № 2. – P. 389-404.
142. Mann, L. The Melbourne Decision Making Questionnaire: An Instrument of Measuring Patterns for Coping with Decisional Conflict / L. Mann, P. Burnett, M.

Radford // *Journal of Behavioral Decision Making*. – 1997. – Vol. 10. – № 1. – P. 1-19.

143. March, J.G. *A Primer of Decision Making* / J.G. March // New York. – 1994.

144. Meshi, D. How expert advice influences decision making / D. Meshi, G. Biele, C.W. Korn // *PLoS One*. – 2012. – Vol. 7. – № 11. – P.49-74.

145. Miller K. The relationship between intention to emigrate and organisational commitment / K. Miller, C. Haskell, A. Thatcher // *South African Journal of Psychology*. – 2002. – Vol. 32. – №. 3. – P. 16-20.

146. Mintzberg, H. The structure of "unstructured" decision processes / H. Mintzberg, D. Raisinghani // *Administrative science quarterly*. – 1976. – P. 246-275.

147. Montaña, D.E. The theory of reasoned action and the theory of planned behavior / D.E. Montaña, D. Kasprzyk – In: Glanz K., Lewis F., Rimer B. / *Health behavior and health education: Theory, research, and practice*. 3rd. ed. – 2002. – P. 67-98.

148. O'Connor, E.P. From home to host: The instrumental kaleidoscopic careers of skilled migrants / E.P. O'Connor, M. Crowley-Henry // *Human Relations*. – 2020. – Vol. 73. – № 2. – P. 262-287.

149. Orosová, O. Emigration intentions and risk behaviour among university students / O. Orosová, B. Gajdošová, M. Bačiková, J. Benka, L. Hricová, A. Janovská, O. Kalina // Publisher: P.J. Šafárik University in Košice, 2017. – 328 p.

150. Ossai, E.N. Emigration plans after graduation of clinical medical students of ebonyi state university abakaliki, nigeria: Implications for policy / E.N. Ossai, A. Una, R.Onyenakazi, E. Nwonwu // *Nigerian Journal of Clinical Practice*. – 2020. – Vol. 23. – №. 7. – P. 995-1003.

151. Otrachshenko, V. Life (Dis)Satisfaction and the Intention to Migrate: Evidence from Central and Eastern Europe / V. Otrachshenko, O. Popova // *Journal of Socio-Economics*. – 2014. – Vol. 48. – P. 40-49.

152. Robertson, S. Status-making: Rethinking migrant categorization / S. Robertson // *Journal of Sociology*. – 2019. – Vol. 55. – № 2. – P. 219-233.

153. Rodrigues, R. Antecedents of protean and boundaryless career orientations: The role of core self-evaluations, perceived employability and social capital / R. Rodrigues, C.L. Butler, D. Guest // *Journal of Vocational Behavior*. – 2019. – № 110 (A). – P. 1-11.

154. Sari, E. The Relations Between Decision Making in Social Relationships and Decision Making Styles / E. Sari // *World Applied Sciences Journal*. – 2008. – Vol. 3. – № 3. – P. 369-381.

155. Schein, E.H. Career anchors and job/role planning: Tools for career and talent management / E.H. Schein, J. Van Maanene // *Organizational Dynamics*. – 2016. – Vol. 45. – № 3. – P. 165-173.

156. Schein, E.H. Career Anchors: Discovering Your Real Values / E. H. Schein. – San Diego, 1990, CA: Pfeiffer & Company. – 87 p.

157. Schwartz, S.H. The Role of Psychologists in International Migration Research: Complementing Other Expertise and an Interdisciplinary Way Forward [Electronic resource] / S.H. Schwartz. – 2019. – Vol. 32. – URL:https://www.researchgate.net/publication/337844689_The_Role_of_Psychologists_in_International_Migration_Research_Complementing_Other_Expertise_and_an_Interdisciplinary_Way_Forward (дата обращения: 25.08.2021).

158. Schwartz, S.H. Instructions for Computing Scores for the 10 Human Values and Using them in Analyses. In Documentation for ESS-1 [Electronic resource] / S.H. Schwartz. – 2003. URL: http://ess.nsd.uib.no/ess/doc/ess1_human_values_scale.pdf/ (дата обращения: 30.11.2022).

159. Selective international migration by social position, health behaviour and personality / K. Silventoinen [et al.] // *European Journal of Public Health*. – 2008. – Vol. 18. – № 2. – P. 150-155.

160. Simon, H.A. Rationality as Process and as Product of Thought. Richard T. Ely Lecture / H.A. Simon [et al.] // *American Economic Review*. – 1978. – Vol. 68. – №. 2. – P.1-16.

161. Stark, O. The New Economics of Labor Migration / O. Stark, D.E. Bloom // The American Economic Review. – 1985. – № 75. – P. 173-178.
162. Sullivan, S. E. Advances in career theory and research: a critical review and agenda for future exploration / S. E. Sullivan, Y. Baruch // J. Manage. – 2009. – № 35. – P. 1542-1571.
163. Svenson, O. Values, affect and processes in human decision making: A differentiation and consolidation theory perspective / O. Svenson // Emerging perspectives on judgment and decision research. – 2003. – P. 287-326.
164. Tabor, A.S. Family social support during the predeparture period: The experience of British migrants / A.S. Tabor, T.L. Milfont // International Journal of Psychology. – 2012. – Vol. 48. – № 3. – P. 291-299.
165. Tartakovsky, E. Motivational goals, group identifications, and psychosocial adjustment of returning migrants: The case of Jews returning to Russia / E. Tartakovsky, E. Patrakov, M. Nikulina // International Journal of Psychology. – 2017. – Vol. 52. – P. 78-86.
166. Todaro, M.P. A Model of Labor Migration and Urban Employment in Less-Developed Country / M.P. Todaro // American Economic Review. – 1969. – Vol. 59. – № 1. – P. 138-148.
167. Tversky, A. Additivity, Utility, and Subjective Probability / A. Tversky // Journal of Mathematical Psychology. – 1967. – Vol. 4. – P. 175-201.
168. Utevsky, A.V. Social Decision Making / A.V. Utevsky, S.A. Huettel // Brain Mapping: An Encyclopedic Reference. – 2015. – № 3. – P. 231-234.
169. Van Dalen, H. P. Explaining emigration intentions and behaviour in the Netherlands / H. P. Van Dalen, K. Henkens // Population Studies. – 2013. – № 67 (2). – P. 225-241.
170. Van Hear, N. Pushpull plus: Reconsidering the drivers of migration / N. Van Hear, O. Bakewell, K. Long // Journal of Ethnic and Migration Studies. – 2017. – Vol. 44. – № 6. – P. 927-944.

171. Wasmer, E. Local Social Capital and Geographical Mobility: A Theory / E. Wasmer, Q. David, A. Janiak // *Journal of Urban Economics*. – 2010. – № 68. – P. 191-204.

172. Watts, L.L. Decision biases in the context of ethics: Initial scale development and validation / L.L. Watts, K.E. Medeiros, T.J. McIntosh // *Personality & Individual Differences*. – 2020. – № 153.

173. Wieland, A. Statistical and judgmental criteria for scale purification / A. Wieland, C.F. Durach, J. Kembro // *Supply Chain Management: An International Journ.* – 2017. – Vol. 22. – № 4. – P. 321-328.

174. Williams, A.M. The migration intentions of young adults in Europe: A comparative, multilevel analysis / A.M. Williams, C. Jephcote, H. Janta // *Population, Space and Place*. – 2018. – Vol. 24. – № 1. – P. 1-16.

175. Williams, N.E. Young-DeMarco L.C. Migrant Values and Beliefs: How Are They Different and How Do They Change? / N.E. Williams, A. Thornton // *Journal of Ethnic and Migration Studies*. – 2014. – Vol. 40. – № 5. – P. 796-813.

176. Wils, T. Structurations rivales des ancrs de carriere: un test empirique du circumplex. [Electronic resource] / T. Wils, J. Bélanger, E. Gosselin. // *Revue Can. Dév. Carrière*. – 2016. – № 15. – URL: <http://cjcdonline.ca/download/structurations-rivales-desancres-de-carriere-un-test-empirique-du-circumplex/?lang=fr>

177. Wilson, T.D. Introspecting about Reasons can Reduce Post-Choice Satisfaction / T.D. Wilson, D.J. Lisle, J.W. Schooler // *Personality and Social Psychology Bulletin*. – 1993. – Vol. 19. – № 3. – P. 331-339.

Приложение А

Анкета «Социально-психологические факторы принятия решения о трудовой миграции»

Приглашаем Вас принять участие в исследовании. Нам важно знать Ваше мнение по ниже представленным вопросам. Ваши ответы не будут разглашены и будут использованы лишь в обобщенном виде. Пожалуйста, не оставляйте ни один вопрос без ответа. Благодарим за помощь!

1. Представьте, что Ваш друг, с которым Вы вместе учились после школы, обратился к Вам за советом. Ему предложили работу в другом городе.

1.1. В каком случае Вы бы скорее посоветовали другу согласиться на переезд в другой город? _____

1.2. В каком случае Вы бы скорее посоветовали другу отказаться от переезда в другой город? _____

2. Представьте, что Вам нужно принять решение о переезде в другой город в течение года. Задумайтесь, в какой степени это решение подходит/не подходит для Вас: приведите аргументы за или (и) против Вашего переезда в другой город

Аргументы «за» переезд	Аргументы «против» переезда

3. Выберите ОДНУ ситуацию, имеющую отношение к Вам, и отметьте ее крестиком в соответствующей клетке справа. Раскройте свой выбор, ответив на вопрос «Почему?»

1.	Могу и хочу уехать из своего города		Почему? (запишите, пожалуйста, справа в колонке ответ)	
2.	Могу, но не хочу уезжать из своего города			
3.	Не могу уехать из своего города и не хочу			
4.	Не могу, но хочу уехать из своего города			

4. С началом пандемии новой коронавирусной инфекции изменилось ли Ваше отношение к возможности Вашего переезда в другой город? Обведите соответствующую цифру.

1
2
3
4
5
6

Абсолютно не изменилось
Полностью изменилось

5. Как изменилось Ваше отношение к возможности переезда в другой город и почему? _____

6. Стали ли Вы чаще задумываться о переезде после начала пандемии?

1
2
3
4
5
6

Однозначно нет
Однозначно да