

**Лукина Валентина Сергеевна**

кандидат психологических наук,  
доцент кафедры психологии и социальных наук  
Института психологии Северо-Восточного  
федерального университета имени М.К. Аммосова

**Lukina Valentina Sergeevna**

PhD in Psychology, Associate Professor,  
Department of Psychology and Social Sciences,  
Institute of Psychology,  
North-Eastern Federal University

**Сидорова Туйаара Никифоровна**

старший преподаватель кафедры психологии  
и социальных наук Института психологии  
Северо-Восточного федерального университета  
имени М.К. Аммосова

**Sidorova Tuyara Nikiforovna**

Senior Lecturer,  
Department of Psychology and Social Sciences,  
Institute of Psychology,  
North-Eastern Federal University

## ГОТОВНОСТЬ К ВНУТРЕННЕЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ ЖИТЕЛЕЙ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ) [1]

## THE READINESS OF THE RESIDENTS OF THE REPUBLIC OF SAKHA (YAKUTIA) FOR INTERNAL LABOR MIGRATION [1]

**Аннотация:**

В статье изложены результаты исследования готовности к внутренней трудовой миграции жителей Западной экономической зоны Республики Саха (Якутия). Рассмотрены вопросы потенциальной мобильности трудоспособного населения, проанализирован системный подход к данному феномену как проявлению самоорганизации человека. Целью исследования явилось изучение потенциальной внутренней мобильности у трудоспособного населения Республики Саха (Якутия). Приведены результаты исследования социально-психологической детерминации готовности к трудовой мобильности. Потенциальная мобильность трудоспособного населения определяется сферой профессиональной деятельности респондентов и особенностями мотивации труда. Обнаружена специфика в готовности к трудовой миграции в зависимости от сферы деятельности. Значимую роль в готовности к внутренней трудовой миграции играет наличие у респондентов опыта проживания в других районах. Большое значение в формировании готовности в внутренней миграции помимо материального фактора имеют благоприятные условия труда.

**Ключевые слова:**

трудовая миграция, потенциальная мобильность трудовых ресурсов, трудоспособное население, трудовая мотивация, потенциальная готовность трудовых ресурсов к миграции, внутренняя трудовая миграция.

**Summary:**

The paper describes the results of a study on the readiness of the residents of the Western economic zone of the Republic of Sakha (Yakutia) for internal labor migration. The issues of the potential mobility of the working age population are considered; the system-based approach to this phenomenon is analyzed as a manifestation of human self-organization. The purpose of the research is to review the potential internal mobility of the working age population of the Republic of Sakha (Yakutia). The paper presents the findings of the survey on the social and psychological determination of readiness for labor mobility. The potential mobility of the working age population is explained by the professional activity of the respondents and the peculiarities of labor motivation. The research reveals the specific nature of the respondents' readiness for labor migration depending on the scope of their activities. The residents' experience of staying at other regions plays a significant role in their readiness for internal labor migration. The favorable working conditions along with the financial factor are important when developing readiness for internal labor migration.

**Keywords:**

labor migration, potential mobility of labor resources, working age population, labor motivation, potential readiness of labor resources for migration, internal labor migration.

В социальной и этнической психологии особенности миграционных процессов рассматривают преимущественно в аспекте психологической адаптации мигрантов к новой этнокультурной среде, который заключается в изменении социальных установок, социальных стереотипов, ценностных ориентаций, ролевого поведения и т. п. [2]. В рамках такого подхода исследуются и некоторые аспекты психологической готовности к миграции и межкультурному взаимодействию, миграционной готовности и психологического анализа миграционной активности личности. Так, Р.Р. Ишмухаметов предлагает рассматривать миграционную готовность на основе методологии теории психологических систем как психологическое новообразование, относящееся к проявлениям самоорганизации человека (понимаемого в качестве открытой психологической системы), которое в содержательном плане представляет собой установку на добровольное изменение места жительства. Миграционная готовность возникает у человека на основе противоречий между его образом мира, который включает оценки места проживания и желаемого будущего, с одной стороны, и образом жизни, с другой стороны, переставшими соответствовать друг другу. Определяется, что миграционная готовность имеет системную детерминацию, т. е. источник миграционной готовности не может быть только внутренним или только внешним. Основными факторами

возникновения миграционной готовности автор считает депривацию потребности личности в самореализации, особые параметры ценностно-смысловых составляющих ее образа мира и неблагоприятные условия макро- и микросреды в месте проживания [3, с. 240].

Исследование внутренней трудовой миграции населения и ее потенциальной готовности к социальной мобильности является актуальным в условиях экономического кризиса, снижения потребности в рабочей силе, роста безработицы, миграционного оттока. Миграция активно вмешивается в процессы урбанизации, оказывает влияние на формирование систем расселения. По мнению С.А. Сукневой, к отличительным особенностям Республики Саха (Якутия) относится тот факт, что миграция выступает как фактор убыли населения, а на отдельных территориях отмечается депопуляция населения [4]. Из-за оттока сельского населения в города численность городского населения постоянно увеличивается. Главным центром притяжения является столица Республики Саха (Якутия) – город Якутск. Одной из задач социально-экономического развития региона является перераспределение трудовых ресурсов. Особенно остро нехватка рабочей силы ощущается в Арктической и Восточной экономической зонах в силу природно-климатических факторов, отдаленности и труднодоступности территорий, высокой стоимости жизни и т. д. С целью разработки научно обоснованного подхода с позиции социальной психологии нами проведен анализ состояния внутренней трудовой миграции и потенциальной мобильности трудовых ресурсов Западной экономической зоны.

Гипотеза исследования заключалась в предположении о существовании различий в степени готовности к внутренней миграции у трудоспособного населения в зависимости от социально-демографических характеристик.

Предмет исследования – состояние внутренней трудовой миграции и потенциальная мобильность трудовых ресурсов.

Целью исследования явилось изучение потенциальной внутренней мобильности у трудоспособного населения Республики Саха (Якутия).

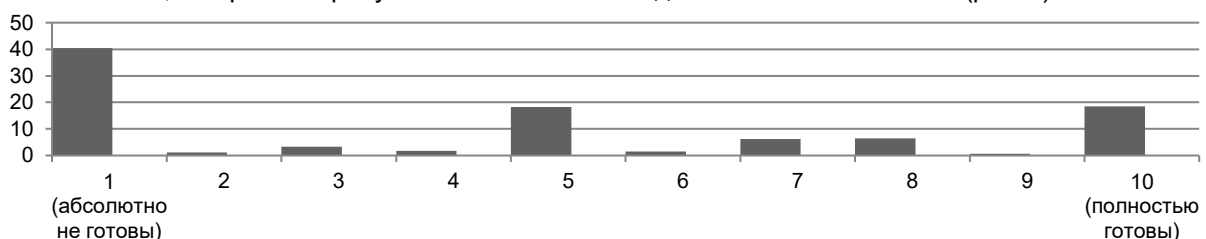
В ходе исследования решались следующие задачи:

- оценка потенциальной готовности к внутренней миграции у трудоспособного населения;
- изучение готовности к внутренней трудовой миграции у населения в зависимости от социально-демографических характеристик;
- выделение ключевых факторов, влияющих на социальную мобильность трудоспособного населения.

Объект исследования – трудоспособное население Западной экономической зоны Республики Саха (Якутия). Выборка составила 282 человека в возрасте от 18 до 59 лет, занятых в различных сферах.

В методический инструментарий были включены модифицированные шкалы «Мотивация труда», «Оценка факторов, влияющих на эффективность трудовой деятельности», «Оценка перспектив трудовой деятельности», опросник «Жизненные и карьерные цели в ближайшей перспективе» на основе методик Н.В. Самоукиной [5]. Разработана шкала оценки готовности к трудовой мобильности. При обработке результатов исследования использованы ранговый коэффициент корреляции Спирмена ( $r_s$ ), U-критерий Манна – Уитни для выявления различий в исследуемых явлениях.

Большинство респондентов Западной экономической зоны Республики Саха (Якутия) тяготеют к оседлости (57,9 %), стремятся жить и работать в собственном районе, их устраивает «статус кво», они удовлетворены своей постоянной работой, перспективами карьерного и профессионального роста, материальным и духовным состоянием, у них нет стремления что-либо менять в своей жизни в ближайшем будущем. Они дорожат тем, что у них есть в данный момент, следовательно, финансовое положение и заработная плата воспринимаются ими как достаточные, соответствующие их образованию, профессионализму и уровню квалификации. Они не готовы рисковать в поисках лучшей жизни, в большей степени тяготеют к стабильности, что вполне объяснимо в период кризисных явлений в экономике. С другой стороны, возможно, они рассматривают для себя и альтернативные источники доходов, например занятие сельским хозяйством: овощеводством, коневодством, промысловой охотой, которые не требуют смены жительства для сельского населения (рис. 1).



**Рисунок 1 – Распределение респондентов по степени готовности к переезду, %**

42,1 % испытуемых скорее готовы или готовы к переезду на место постоянной работы в другие районы РС (Я), что свидетельствует о том, что они вполне осознают свою конкурентоспособность в современных условиях, готовы к выходу из «зоны комфорта» и возможной переориентации в профессиональной сфере. Современные общественные преобразования вызывают потребность в специалистах, умеющих анализировать тенденции социально-экономических преобразований. Социальная и профессиональная мобильность становится условием успешного функционирования в современном обществе. Т. е. эти люди готовы к внутренней трудовой миграции, которая не вызывает у них негативных переживаний. Как отмечают специалисты [6], профессиональная мобильность связана с развитием таких личностных качеств, как мотивация самообразования, достижения, формирование установки на самоактуализацию и оптимистическое восприятие действительности.

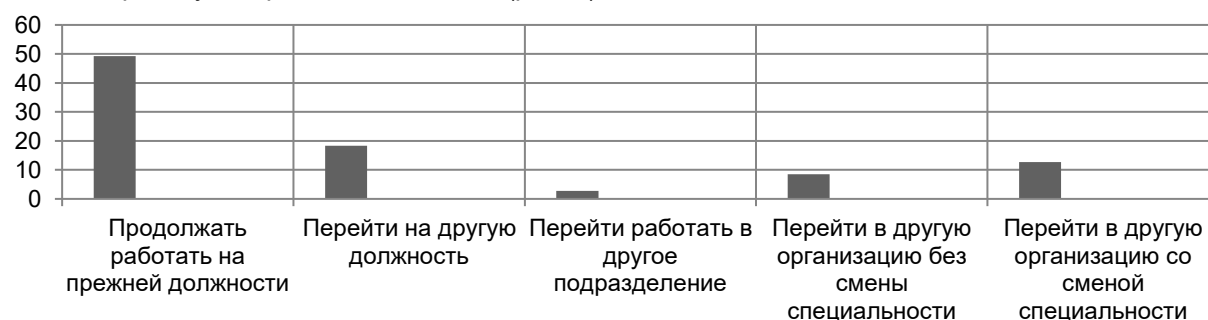
Жизнь в современном динамичном обществе требует от специалистов развития таких качеств и ценностных установок, которые позволяют осуществлять выбор, творчески подходить к решению профессиональных задач, быть психологически гибкими. Достаточно весомый процент трудоспособного населения Вилюйского улуса, готового к переменам и преобразованиям в своей жизни, свидетельствует о высоком уровне их профессионально-жизненной подготовки.

Готовность к переезду демонстрируют респонденты более зрелого возраста (табл. 1). Результаты свидетельствуют о том, что с возрастом человек становится увереннее в себе, своих возможностях, демонстрирует готовность ставить перед собой новые цели и приложить к этому необходимые усилия.

**Таблица 1 – Возрастное распределение респондентов, готовых к переезду**

Возраст	чел.	%
18–25	15	21,1
26–59	56	78,9
Итого	71	100,0

Респонденты с высоким уровнем готовности к переезду чаще дают ответы о желании продолжать работу на прежней должности (рис. 2).



**Рисунок 2 – Распределение ответов респондентов на вопрос о планах на будущее, %**

Наблюдается корреляционная связь между готовностью к переезду и планами на ближайшее будущее, связанными с продолжением работы на прежней должности ( $r_s = 0,17$ ,  $p \leq 0,01$ ). Отсюда следует, что люди, увлеченные своей работой, рассматривают возможности карьерного и профессионального роста в других районах или городах республики. Они уверены в себе, менее подвержены стрессовым жизненным ситуациям, умеют справляться с различными проблемами и трудностями.

В данном случае предполагается готовность к переезду в другой район в связи с карьерным ростом. Это подтверждает взаимосвязь между высокой степенью готовности к переезду с перспективами карьерного роста ( $r_s = 0,14$ ,  $p \leq 0,05$ ) и удовлетворенностью работой и профессиональным ростом ( $r_s = 0,14$ ,  $p \leq 0,05$ ). Готовность к переезду в другой район связана с активным отношением к жизни ( $r_s = 0,17$ ,  $p \leq 0,01$ ), бодростью ( $r_s = 0,14$ ,  $p \leq 0,05$ ) и высоким жизненным тонусом ( $r_s = 0,14$ ,  $p \leq 0,05$ ), а также со спокойствием ( $r_s = 0,13$ ,  $p \leq 0,05$ ).

В выборе самых важных характеристик работы респондентам было предложено проранжировать четырнадцать показателей по пятибалльной шкале. 42 % испытуемых на первое место поставили такую характеристику, как «высокая заработная плата». Это наибольший процент респондентов, однако это не абсолютное большинство всей выборочной совокупности. 26,6 % респондентов на первое место по важности поставили «благоприятные условия труда», 23,7 % – «возможность

профессионального роста», 19,5 % – «обеспеченность условиями труда», 19,4 % – «возможность улучшить свои жилищно-бытовые условия» и 18,0 % – «благоприятный психологический климат».

Обнаружилась специфика готовности к внутренней трудовой миграции среди респондентов, работающих в различных сферах.

Выявилась тенденция к более высокой степени готовности к внутренней трудовой миграции среди местного населения. Для представителей якутского этноса, занятых в промышленности, важна возможность профессионального роста и карьерного продвижения ( $U = 389$ ,  $p \leq 0,03$  и  $U = 404$ ,  $p \leq 0,04$ ). Тогда как для русской выборки важнее благоприятные условия труда ( $U = 420$ ,  $p \leq 0,07$ ). Поскольку данная группа представлена в основном специалистами из центральных областей России, прибывшими для работы по контракту, высокие требования к условиям труда представляются закономерными. Этим же обстоятельством объясняется более высокое стремление к поиску дополнительных источников дохода по сравнению с якутской выборкой ( $U = 414$ ,  $p \leq 0,03$ ). Для представителей русского этноса характерны более высокая активность и субъективное ощущение запаса энергии и сил ( $U = 416$ ,  $p \leq 0,07$ ). Вместе с тем среди якутского этноса, работающего в промышленности, средний ранг готовности к внутренней трудовой миграции выше, чем среди русских: 37,07 и 35 соответственно. Это можно объяснить тем, что представители русской этнической группы приезжают в республику целенаправленно для работы в конкретной организации на ограниченный срок и варианты внутренней миграции не рассматривают. Представители якутской этнической группы, работающие в промышленности, характеризуются большей мобильностью и активностью, часто за счет опыта проживания в других районах Республики Саха (Якутия).

Таким образом, среди якутской выборки, ранее проживавшей за пределами Западной экономической зоны, абсолютно готовы к переезду (максимальные 10 баллов) 22 %, не готовы (1 балл) 36,6 %. Распределение респондентов в целом по шкале представлено следующим образом: в диапазоне от 0 до 4 – 46,3 %, от 5 до 10 – 53,7 %, что свидетельствует скорее о готовности к трудовой мобильности среди якутского населения. Бюджетная сфера Западной экономической зоны характеризуется преобладанием женского пола (62,9 %), а также представителей якутского этноса (94,3 %) с высшим образованием (54,7 %). Поскольку получение высшего образования связано с проживанием в других городах, этот опыт проживания в других городах среди работников бюджетной сферы тоже достаточно высок (48,4 %). Как правило, это город Якутск и другие города, имеющие высшие и средние специальные учебные заведения.

Степень готовности к переезду в другие районы республики связана с опытом проживания в другом месте ( $r_s = 0,88$ ,  $p \leq 0,05$ ) и планами смены работы ( $r_s = 0,23$ ,  $p \leq 0,01$ ). Следовательно, в данной группе отмечается готовность к переезду, связанная с работой и профессиональной деятельностью.

Представители с активной позицией, оптимистичным отношением к жизненной ситуации являются более мобильными ( $r_s = 0,19$ ,  $p \leq 0,05$ ). Наличие одного ребенка существенно повышает готовность к переезду по сравнению с респондентами, имеющими больше детей ( $U = 640$ ,  $p \leq 0,09$ ). Менее готовы к переезду бюджетники, которые ценят благоприятные условия труда ( $U = 428$ ,  $p \leq 0,07$ ), а также те, кто находится в поисках новых источников дохода ( $U = 606$ ,  $p \leq 0,03$ ). Большую готовность к трудовой мобильности демонстрируют респонденты, для которых важны перспективы карьерного роста ( $U = 548$ ,  $p \leq 0,08$ ).

В сельском хозяйстве представлены в основном мужчины (84,6 %). Преобладающее большинство респондентов, работающих в данной сфере, имеют общее среднее образование (76,9 %), 7,7 % – со средним специальным образованием, высшее образование – у руководящего состава (15,4 %). Поскольку результаты корреляционного и факторного анализа в целом по зоне показали значимую связь между уровнем образования и готовностью к трудовой миграции в сельскохозяйственной сфере, эта тенденция находит свое подтверждение ( $r_s = 0,71$ ,  $p \leq 0,05$ ). В целом 54,5 % респондентов не готовы к внутренней миграции, лишь 7,7 % рассматривают такую возможность. Кроме того, 38,5 % не имеют опыта проживания в других районах республики.

Таким образом, на социальную мобильность трудоспособного населения Западной экономической зоны Республики Саха (Якутия) воздействуют не столько факторы внешней среды, сколько социально-психологические факторы.

По результатам проведенного исследования можно сделать следующие выводы.

1. Большинство респондентов в ближайшей перспективе имеют намерения продолжать работать на своем месте, у них стабильное положение в коллективе, однако более одной трети готовы к изменению своего трудового и профессионального состояния в различных направлениях. Данный факт можно рассматривать как определенный уровень готовности к мобильности у трудоспособной части населения Западной экономической зоны. Респонденты готовы к профессиональному росту, смене деятельности или специальности, повышению своей квалификации, что может свидетельствовать об осознании выбора и возможности изменения своей жизни в ближайшей перспективе.

2. Наряду с материальным фактором респонденты отметили важность благоприятных условий труда.

3. Существует специфика потенциальной готовности к внутренней миграции у работников различных сфер. Так, представители якутского этноса, работающие в промышленности, больше готовы к внутренней трудовой миграции, чем русские. У представителей бюджетной сферы степень готовности к миграции связана с профессиональным и карьерным ростом. Среди респондентов, работающих в сельском хозяйстве, больше готовы к переезду специалисты с высшим и средним специальным образованием.

#### Ссылки и примечания:

1. Статья подготовлена по результатам проекта «Оценка, основные тенденции изменения природного и социально-экономического состояния, человеческого потенциала Западной экономической зоны Республики Саха (Якутия)» Программы комплексных научных исследований в Республике Саха (Якутия), направленных на развитие ее производительных сил и социальной сферы на 2016–2020 гг.
2. Гриценко В.В. Эмоциональное состояние русских вынужденных мигрантов // Психологический журнал. 2000. Т. 21, № 4. С. 22–31 ; Психологическая помощь мигрантам: травма, смена культуры, кризис идентичности / под ред. Г.У. Солдатовой. М., 2002. С. 243–247.
3. Ишмухаметов Р.Р. Факторы миграционной готовности личности // Ученые записки Забайкальского ГГПУ. 2012. № 5 (46). С. 240–246.
4. Сукнева С.А. Демографическое развитие северных регионов России (на примере Республики Коми и Республики Саха (Якутия). Заседание Демографической секции Центрального дома ученых РАН [Электронный ресурс] // Демоскоп Weekly. 2014. № 595–596. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2014/0595/nauka01.php> (дата обращения: 12.12.2017).
5. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных затратах : сб. практ. инстр. М., 2010. 266 с.
6. Тенюнина И.А., Мищенко В.А. Профессиональная мобильность как условие успешного профессионального роста // Психология в северном регионе: практика, проблемы, перспективы / под ред. И.П. Греховой [и др.]. Сургут, 2011. 291 с. ; Mawdsley J.K., Somaya D. Employee Mobility and Organizational Outcomes // Journal of Management. 2016. Vol. 42, no. 1. P. 85–113. <https://doi.org/10.1177/0149206315616459>.

#### References:

- Gritsenko, VV 2000, 'The emotional state of Russian forced migrants', *Psikhologicheskii zhurnal*, vol. 21, no. 4, pp. 22-31, (in Russian).
- Ishmukhametov, RR 2012, 'Factors of personal migration readiness', *Uchenyye zapiski Zabaykal'skogo GGPU*, no. 5 (46), pp. 240-246, (in Russian).
- Mawdsley, JK & Somaya, D 2016, 'Employee Mobility and Organizational Outcomes', *Journal of Management*, vol. 42, no. 1, pp. 85–113. <https://doi.org/10.1177/0149206315616459>.
- Samoukina, NV 2010, *Effective staff motivation at minimum costs*, Moscow, 266 p., (in Russian).
- Soldatova, GU (ed.) 2002, *Psychological assistance to migrants: trauma, culture change, identity crisis*, Moscow, pp. 243-247, (in Russian).
- Sukneva, SA 2014, 'Demographic development of the northern regions of Russia (a case study of the Republic of Komi and the Republic of Sakha (Yakutia).) The meeting of the Demographic Section of the Central House of Scientists of the Russian Academy of Sciences', *Demoskop Weekly*, no. 595-596, viewed 12 December 2017, <<http://www.demoscope.ru/weekly/2014/0595/nauka01.php>>, (in Russian).
- Tenyunina, IA, Mishchenko, VA & Grekhova, IP (ed.) 2011, 'Professional mobility as a prerequisite for the successful professional growth', *Psikhologiya v severnom regione: praktika, problemy, perspektivy*, Surgut, 291 p., (in Russian).