

ОСОБЕННОСТИ АДАПТАЦИИ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ ИЗ СТРАН СРЕДНЕЙ АЗИИ

С.В. Смирнова

Представлены результаты исследования социально-психологических аспектов трудовой адаптации в России мигрантов из стран Средней Азии. Рассмотрены особенности адаптации мигрантов, трудоустроившихся в клининговой сфере. Исследованы представления работающих с ними менеджеров клининговых компаний об особенностях социально-психологической и трудовой адаптации и работоспособности мигрантов, представлены сравнительные характеристики адаптации и трудовой деятельности мигрантов различных этнических групп.

Ключевые слова: трудовая адаптация, адаптационные механизмы личности, трудовая миграция, мигранты из стран Средней Азии, клининг.

Введение. Миграция населения представляет собой один из факторов развития человечества. Начиная с последней четверти XX столетия, как западноевропейские страны, так и Россия, вошли в полосу интенсивного спада рождаемости [1]. Следствием демографического кризиса стал стойкий дефицит рабочей силы на рынках труда. Особенно это проявлялось в отраслях, использующих низкоквалифицированную рабочую силу и малооплачиваемый рабочий труд. В то же время в странах Средней Азии происходил бурный рост численности населения, который, в свою очередь, отражался на появлении трудоизбыточных ресурсов. Миграционные перемещения трудового населения стали естественной реакцией на возникающие трудности в современном обществе.

Вопросы трудовой миграции рассматриваются в работах Г.С. Витковской и С.А. Панарина [2, 6], Т.И. Заславской и Л.Л. Рыбаковского [4] и др. Специфические характеристики процесса трудовой адаптации мигрантов описаны у В.И. Мукомеля и Э.А. Паина [7], В.В. Радаева [8]. Изменение территории проживания, которое происходит в случае трудовой миграции, ведет к неизбежному изменению у этнических мигрантов старых типов хозяйственно-трудового поведения и вынуждает к формированию новых. У трудовых мигрантов появляется необходимость развития таких качеств, как предприимчивость, динамизм, подвижность, умение быстро реагировать на новые ситуации, воспринимать новое и неожиданное. Зачастую приходится менять не только

место жительства и работы, но и профессии, что не позволяет использовать ранее накопленный профессиональный опыт [8].

Принимающее мигрантов государство диктует свои стереотипы поведения в обществе. Трудовым мигрантам приходится адаптироваться к новым социально-экономическим и социально-психологическим условиям окружающей действительности, что предъявляет повышенные требования к способности личности к адаптации в новых для нее условиях (ее адаптивности).

Понятие «адаптивность» рассматривается в контексте «адаптационного механизма» личности и привлекается для обозначения свойства личности, которое отвечает за психическую адаптацию [3]. Адаптационные способности человека зависят от психологических особенностей личности. Именно эти особенности, по мнению А.Г. Маклакова [5], определяют возможности адекватного регулирования физиологических состояний. Чем значительнее адаптационные способности, тем выше вероятность того, что организм человека сохранит нормальную работоспособность и высокую эффективность деятельности при воздействии психогенных факторов внешней среды.

Мигранты в подавляющей своей массе представляют собой социальную группу активных, энергичных, трудоспособных и предприимчивых людей, выступающих самостоятельным и многообещающим фактором производства. Именно в свете этого фактора изучение особенностей трудовой адаптации ми-

грантов в России становится особенно актуально.

В настоящей статье представлены результаты исследования особенностей трудовой адаптации мигрантов, прибывших в мегаполис (г. Москва) из стран Средней Азии и трудоустроившихся в клининговой сфере.

Цель исследования: определить психологические особенности адаптации исследуемых групп мигрантов.

Методы исследования: наблюдение, психодиагностическая беседа, диагностические методики (Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» А.Г. Маклакова, С.В. Чермянина. Модифицированный вариант методики оценки полярных профилей Э.Г. Эйдмиллера, В. Юстицкиса, получивший название «Типовое трудовое состояние» [9]). Кроме того, применялся специально разработанный для данного исследования авторский опросный лист по изучению психологических особенностей трудовой адаптации мигрантов.

Математическая обработка данных осуществлялась в программе SPSS 13.0. Для выявления достоверности различий в исследуемых группах мигрантов из Средней Азии использовался Н-критерий Крускала–Уоллиса.

Характеристика выборки. В исследовании приняло участие 106 мигрантов из Средней Азии (киргизы, таджики и узбеки) в возрасте от 18 до 40 лет, в том числе 67 женщин, 39 мужчин. Все мигранты работают в частных клининговых компаниях г. Москвы. У 74 % среднее специальное образование. Среди лиц женского пола у 48 % имеется высшее профессиональное (преимущественно медицинское или педагогическое) образование.

Результаты исследования социально-психологического аспекта трудовой адаптации мигрантов

Перед началом работы в клининговых компаниях мигранты знакомятся с социальной политикой предприятия, проходят вводный инструктаж: знакомятся с обязательными правилами по технике безопасности, рабочими обязанностями и функциями, обучаются основным необходимым навыкам работы, правилам использования и эксплуатации уборочной техники. Эти мероприятия направлены не только на грамотное выполнение рабочих обязанностей, но и на благоприятное протекание адаптационного периода.

По результатам *исследования качества выполняемой работы* выявлено, что в процес-

се адаптационного периода мигранты из Киргизии и Узбекистана успешно справляются с порученной им работой. 12,5 % мигрантов из Таджикистана считают, что качество выполнения работы зависит и от внешних обстоятельств, которые не всегда плодотворно влияют на успешное выполнение работы. Внешние обстоятельства (например, такие как резкие перепады атмосферного давления, сокращение светового дня) напрямую влияют на физическое здоровье мигрантов и, как следствие, на работоспособность в целом. 22,7 % киргизов и 12,5 % таджиков быстро устают на работе. Переутомление может быть связано с индивидуальными особенностями мигрантов (слабый тип нервной системы, истощаемость внимания) и оказывать влияние на качество выполняемой работы.

Результаты *исследования распределения рабочего времени* и качества выполняемого труда определили, что 37,5 % таджиков, 15,9 % киргизов и 50 % узбеков редко опаздывают на работу, тем самым не нарушая регламент выполняемых услуг. Мигранты стараются добросовестно и как можно лучше выполнять свою работу, повышая конкурентоспособность в сфере клининговых услуг. 50 % мигрантов из Узбекистана отмечают, что периодически им приходится задерживаться на работе после окончания рабочего дня. Среди мигрантов из Таджикистана таких лиц – 37,5 %, из Киргизии – 31,8 %. Мигранты готовы работать сверхурочно, если дополнительная занятость будет приносить им доход.

В то же время около 50 % таджиков и более 20 % киргизов считают, что руководство возлагает на них слишком много обязанностей. Возможно, именно эта причина влияет на то, что у 37,5 % таджиков и у 13,3 % узбеков часто возникает желание сменить работу с более высокой заработной платой.

Заработная плата в Российской столице превышает размер оплаты труда в среднеазиатских странах. *Исследование удовлетворенности мигрантами оплатой труда* показало, что 36,67 % узбеков и около 12 % таджиков довольны размером получаемой заработной платы. Однако свыше 45 % киргизов высказывают недовольство по этому вопросу. Спрос рождает предложение, возможно из-за наличия конкуренции мигранты из Киргизии пытаются поднять свой статус «перспективных сотрудников» перед работодателем. При этом за большую заработную плату выполнять больший объем работы согласны 87,5 %

таджиков, 84,1 % киргизов и около 50 % узбеков. Все это объясняется одним из основных мотивов трудоустройства мигрантов в российской столице – стремлением повысить свой материальный доход. За выполнение схожей работы у себя на Родине они получают существенно меньше.

Исходя из результатов *исследования социальных и коммуникативных способностей*, влияющих на адаптацию мигрантов, отметим, что больше 50 % мигрантов из Средней Азии никогда не испытывали затруднений при вербальной коммуникации в рабочей среде. С этим связано как языковая составляющая (хорошее владение русским языком), так и развивающиеся торгово-экономические отношения России со странами Средней Азии (открытые торгово-экономические границы между государствами).

Исследование эмоционального состояния мигрантов показало, что по причине внешних обстоятельств у 12,5 % таджиков и 26,6 % узбеков наблюдается частая смена настроения во время трудовой деятельности. Можно предположить, что этот факт является одной из причин того, что больше 12 % таджиков часто возвращаются с работы в подавленном раздраженном состоянии. Постоянные проблемы на работе, плохое эмоциональное и физическое состояния могут привести к переосмыслению как ценностных ориентаций, так и жизни в целом. Периодически возникающие мысли об увольнении с работы отмечаются у 75 % таджиков, 36,6 % узбеков, 31,8 % киргизов. Однако, будучи в сложном и нестабильном экономическом (материальном) положении, не все мигранты готовы бросить высокооплачиваемую работу с перспективами карьерного роста в Москве и уехать по месту постоянного жительства.

В рабочих коллективах, где трудятся мигранты из Средней Азии, выделяется сплоченность по этническому признаку. Возможно, именно поэтому, при *исследовании взаимоотношений внутри рабочего коллектива* около 68 % киргизов и 73 % узбеков утверждают, что коллеги по работе их уважают. 75 % таджиков затруднились с ответом на этот вопрос.

В целях благоприятного протекания периода адаптации руководство компании старается прислушиваться к трудностям и возникающим проблемам мигрантов. Так, около 45 % киргизов, 37 % таджиков и 36 % узбеков отметили, что руководство всегда прислуши-

вается к их замечаниям и предложениям, старается решать все возникающие трудности по мере их поступления. При этом около 62 % всех респондентов ответили, что руководство их ценит и считает важной составляющей рабочего процесса. В клининговых компаниях грамотно выстроена система адаптационного сопровождения мигрантов и особое внимание уделяется профилактическим мероприятиям, направленным на социально-психологическую поддержку мигрантов.

Изучение рабочих отношений внутри коллектива показало: 45,4 % киргизов и 36,6 % узбеков считают, что коллеги по работе всегда прислушиваются к их замечаниям и предложениям. 37,5 % таджиков утверждают, что сослуживцам стоило бы чаще поддерживать их позицию. Данные результаты, на наш взгляд, зависят как от личностных особенностей мигрантов, так и от характера сплоченности внутри группы.

О большом количестве дружеских отношений на работе заявили 63,3 % узбеков, 38,6 % киргизов, 37,5 % таджиков. Благодаря адаптационным мероприятиям, включающим знакомство с историей и сотрудниками предприятия, дружеские отношения с руководством сложились у 15,9 % киргизов, 25 % таджиков, 23,3 % узбеков.

По результатам *исследования трудовой мотивации*, у разных этнических групп выделились разные рабочие мотивы. Для 75 % таджиков и 50 % узбеков более важным мотивом в работе выступает сам процесс работы. Предпочтение отдается работе, которая не вызывает технических сложностей. Для 54,5 % киргизов важной чертой в работе является ее высокая заработная плата. Стремление зарабатывать больше объясняется не только необходимостью существования в мегаполисе, но и желанием помочь родственникам, оставшимся на Родине.

Несмотря на то, что многие мигранты успешно обосновались в новой для себя стране, большинство из них по-прежнему с позитивными чувствами относятся к своей Родине. В результате *исследования особенностей адаптации к новой социокультурной среде* выявлено, что 93,1 % мигрантов из Киргизии часто вспоминают свое прежнее место жительства. Среди мигрантов из Таджикистана и Узбекистана этот показатель достигает более 62 %.

Вместе с тем 76,6 % узбеков и более 50 % киргизов и таджиков время от времени жалеют о своем переезде в другую страну. Одной

из возможных причин этого является не всегда положительное отношение россиян к мигрантам, отнимающих, как им кажется, не только рабочие места, но и повышающих конкуренцию при трудоустройстве в клининговые компании не только для представителей населенных преимущественно славянским населением стран бывшего СССР, но и определенной части москвичей. Так около 22,7 % киргизов и 25 % таджиков периодически ощущают угрозу со стороны местного населения. Последнее может являться одной из причин того, что 37,5 % таджиков и 31,8 % киргизов отметили, что периодически испытывают трудности в общении с россиянами.

Для мигрантов характерно поддержание позитивных межличностных отношений в своей диаспоре. Потребность в общении со своими старыми знакомыми и друзьями испытывают 84 % киргизов, 37,5 % таджиков и 50 % узбеков. К новым знакомствам стремятся 38,6 % киргизов и 50 % узбеков. Постепенное освоение в новой социокультурной среде поможет мигрантам чувствовать себя более спокойно и уверенно не только в межличностном общении с представителями среднеазиатских групп, но и при взаимоотношениях с коллегами по работе и руководством, что, несомненно, отразится на качестве выполняемой работы.

Исследование личностного адаптационного потенциала мигрантов из стран Средней Азии

В основе исследования личностного адаптационного потенциала выступает разработанный А.Г. Маклаковым и С.В. Чермяниным многоуровневый личностный опросник «Адаптивность», предназначенный для изучения адаптивных возможностей индивида на основе оценки некоторых психофизиологических и социально-психологических характеристик, отражающих интегральные особенности психического и социального развития.

Личностный адаптационный потенциал можно определить исходя из трех его составляющих: поведенческой регуляции, коммуникативных способностей и моральной нормативности.

Поведенческая регуляция характеризует способность индивида регулировать свое взаимодействие с деятельностной средой. Поскольку человек практически всегда находится в социуме, его деятельность сопряжена с

умением выстраивать взаимоотношения с окружающими людьми.

Коммуникативные способности (или умение достигнуть контакта и взаимопонимания с окружающими) у каждого человека различны и определяются наличием опыта социального контакта, потребностью в общении, конфликтностью.

Моральная нормативность обеспечивает способность адекватно воспринимать индивидом предлагаемую для него социальную роль. Формирование морально-нравственных норм и ценностей происходит в тесном контакте с социализацией.

Исследование личностного адаптационного потенциала показало высокие результаты (8–9 баллов по шкале стенов) по показателю поведенческой регуляции у 33,3 % узбеков, 22,7 % киргизов, 21,8 % таджиков. Можно предположить, что мигранты, показавшие высокие результаты по этому показателю, гармонично воспринимают действительность, имеют высокую адекватную самооценку и, как следствие, высокий уровень нервно-психической устойчивости.

Высокие результаты (8–9 баллов) по коммуникативному потенциалу получили 6,6 % узбеков, 4,5 % киргизов и 3,1 % таджиков. Для этих групп мигрантов характерен высокий уровень развития коммуникативных способностей. Несмотря на не очень хорошее знание русского языка, они обладают способностью быстро устанавливать взаимоотношения с людьми, не конфликтны.

У 13,6 % киргизов и 3,1 % таджиков высокие результаты (8–9 баллов) по показателю моральной нормативности, что предполагает высокий уровень социализации, адекватную оценку своей роли в коллективе и ориентацию на соблюдение общепринятых норм поведения.

Эффективность трудовой адаптации зависит как от генетически обусловленных свойств нервной системы, так и от условий воспитания, социального окружения, усвоенных стереотипов и норм поведения, адекватности самооценки индивида.

Исследование «типового трудового состояния» мигрантов в процессе адаптации к трудовой деятельности

С целью изучения типовых психических состояний мигрантов в процессе трудовой деятельности испытуемым предлагалось ретроспективно восстановить свои впечатления о

своей работе, о своем профессиональном коллективе, вспомнить чувства и ощущения, с которыми ассоциируется трудовая жизнь и данное рабочее место и т. д. Были изучены три психических характеристики личности: общая удовлетворенность трудовой деятельностью, нервно-психическое напряжение во время трудовой деятельности, рабочая тревожность.

При изучении трудового состояния мигрантов во время адаптационного периода показатели общей неудовлетворенности (12,04 балла), нервно-психического напряжения (8,42 балла) и рабочей тревожности (14,19 балла) оказались в пределах нормы (0–26 баллов), что определяется отсутствием яркой выраженности этих признаков у мигрантов. Общая неудовлетворенность трудовой ситуацией возникает по различным обстоятельствам (перегруженность обязанностями, выполнение большого объема работы) и является преимущественно групповой характеристикой.

Социально-психологическое исследование представлений менеджеров клининговых компаний о трудовой адаптации мигрантов

На наш взгляд, для получения дополнительных результатов, повышающих объективность исследования, целесообразным является изучение позиции менеджеров (лиц, являющихся непосредственными начальниками разных участков и следящих за качеством выполняемой работы) по вопросам адаптации и работоспособности мигрантов.

Исходя из полученных результатов социально-психологического исследования, руководство организации хорошо осведомлено по вопросу распределения рабочего времени мигрантов. Около 70 % всех менеджеров отмечают необходимость периодических перерывов в работе и создания оптимальной рабочей нагрузки, в целях профилактики быстрой утомляемости в рабочее время. В результате грамотного планирования деятельности большинство мигрантов постепенно учатся отрабатывать новые навыки и успешно справляются со своей работой.

В ходе исследования определяется взаимосвязь между удовлетворенностью работой и оплатой труда мигрантов. Менеджерами выделяется готовность мигрантов добросовестно выполнять должностные обязанности, стремление к карьерному и материальному росту.

Среди недостатков работы в сфере клининга менеджерами и мигрантами выделяется невысокий, по сравнению с другими отраслями рынка (торговля, строительство), уровень оплаты труда.

Среди положительных факторов трудоустройства в клининговых компаниях руководство выделяет: возможность получения мигрантами работы без специальной подготовки, возможность трудоустройства в удобном месте жительства районе, получение дополнительной помощи в обеспечении нуждающихся жильем, предоставление рабочей одежды, обучение во время работы всем необходимым трудовым навыкам и умениям.

Руководящий состав организации отмечает нежелание большинства мигрантов повышать уровень своего образования. При этом многие из мигрантов изъявляют желание выполнять более достойную (перспективную) работу. Однако невысокое желание повышать уровень своего образования и не очень хорошее знание русского языка негативно сказываются на перспективах карьерного роста мигрантов.

В ходе исследования выявилась невысокая осведомленность менеджеров в вопросах, касающихся перегруженности мигрантов рабочими обязанностями.

Около 50 % респондентов из числа менеджеров отметили, что сотрудникам время от времени приходится задерживаться на работе после окончания рабочего дня. При этом немногие из мигрантов считают, что перегружены дополнительными обязанностями и «лишней» работой. Они стремятся брать на себя больше обязанностей, чтобы зарабатывать больше, что свидетельствует об их стремлении к увеличению объема работы за большую зарплату.

В результате исследования руководящего состава организации были выделены характерные представления их о личностных особенностях мигрантов из стран Средней Азии.

Специалисты, работающие с мигрантами из Таджикистана, прежде всего, выделяют у них высокую ответственность в принятии решений, активность и выносливость при выполнении рабочих обязанностей. Также менеджерами отмечается желание мигрантов иметь постоянную работу и, как следствие, стабильный постоянный заработок.

Менеджерами выделяются целеустремленность, общительность, исполнительность таджиков как качества личности, способст-

вующие их успешной адаптации в рабочей среде. К трудностям, возникающим в первые месяцы работы, они относят плохое знание русского языка, которое ведет к непониманию рабочей задачи, неуправляемости и недисциплинированности. К качествам, мешающим успешной адаптации таджиков, относятся отсутствие желания учиться, неумение уживаться в коллективе, хитрость, неискренность, бескомпромиссность.

Специалисты, работающие с мигрантами из Киргизии, отмечают у них такие черты, как трудолюбие, аккуратность, грамотность (хорошее знание русского языка), выносливость. Также прослеживается стремление мигрантов к выполнению постоянной работы (к постоянному заработку). Менеджерами выделяются в качестве личностных особенностей, способствующих успешной адаптации киргизов в рабочей среде: грамотность (понимание своих рабочих обязанностей), коммуникабельность, доброжелательность. К качествам, мешающим успешной адаптации, менеджеры относят: повышенное чувство собственного достоинства, хитрость, безразличие к некоторым ситуациям.

Специалисты, работающие с мигрантами из Узбекистана, говорят об узбеках как выносливых, трудолюбивых и стремящихся к постоянной работе и выделяют бесконфликтность, исполнительность, трудолюбие, выносливость, доброжелательность как качества, способствующие успешной адаптации узбеков в рабочей среде. К качествам, мешающим успешной адаптации, по мнению менеджеров, следует отнести: лень, хитрость, отсутствие желания обучаться.

Статистическая обработка результатов исследования

В результате статистической обработки данных выявлены некоторые различия между представителями этнических групп (таджиками, киргизами, узбеками).

Уровень значимости различий (Asymp. Sig.) определяется при $r < 0,05$. Показатель общей неудовлетворенности ситуацией больше в группе мигрантов из Таджикистана (82,50). Можно предположить, что у мигрантов этой группы, в отличие от двух других, отмечается большая неудовлетворенность в работе во время адаптационного периода. В группе мигрантов из Киргизии этот показатель равен 37,84, что может свидетельствовать о наименьшем расхождении представлений о выполняемой работе и реальным положением

дел, например, по сравнению с группой мигрантов из Узбекистана (43,45). Уровень значимости различий Asymp. Sig.=0,00 и характеризуется как значимое различие.

Уровень значимости различий отмечается также в показателе моральной нормативности как одного из компонентов личностного адаптационного потенциала (Sig.=0,006). Эта характеристика больше свойственна мигрантам из Киргизии (64,09) по сравнению с мигрантами из Узбекистана (49,63) и Таджикистана (42,56). Мигранты из Киргизии более социализированы в российском обществе. Киргизы в отличие от представителей других среднеазиатских национальностей, как правило, обладают опытом широкого межнационального общения, поэтому быстрее адаптируются в многонациональных коллективах.

Выводы

Среди особенностей протекания адаптации у трудовых мигрантов из стран Средней Азии можно выделить:

1. *Определенные экономические и психологические ожидания от нового места работы.*

- Мигранты, которые работают в клининговой сфере и имеют среднее специальное или высшее образование, стремятся выполнять более достойную работу.

- Мигранты обращают внимание как на сам процесс работы, так и на ее заработную плату. При этом за большую заработную плату готовы выполнять больший объем работы.

- У трудовых мигрантов периодически возникают мысли об увольнении с работы, но будучи в сложном и нестабильном экономическом (материальном) положении, не все мигранты готовы бросить высокооплачиваемую работу в Москве и уехать на этническую родину. При этом они часто вспоминают свое прежнее место жительства.

2. *Сплоченность трудового коллектива мигрантов и, как следствие, благоприятную психологическую атмосферу в коллективе.*

- Даже в самом раннем периоде трудовой адаптации мигранты выстраивают товарищеские взаимоотношения с коллегами по работе.

- Выраженность эмоционального и коммуникативного факторов, влияющих на адаптацию мигрантов, способствует тому, что мигранты из Средней Азии не испытывают какой-либо неловкости при вступлении в разговор с кем-либо на работе.

- Мигранты из стран Средней Азии

эмоционально сдержаны, немного робки, уступчивы и готовы послушно и честно выполнять свои рабочие обязанности, отличаются стремлением к упорству и настойчивостью, в силу чего обладают хорошей выдержкой и энергичностью.

3. *Различия в характере трудовой адаптации у представителей исследуемых этнических групп мигрантов заключаются в следующем:*

- Общая неудовлетворенность работой в адаптационный период в большей степени отмечается у мигрантов из Таджикистана.

- У мигрантов из Киргизии и Узбекистана представления об «идеальной» и «выполняемой» работе совпадают.

- Моральная нормативность больше свойственна мигрантам из Киргизии. Как составляющая личностного адаптационного потенциала моральная нормативность обеспечивает способность адекватно воспринимать новую социальную, трудовую ситуацию.

Литература

1. Бреева, Е.Б. *Основы демографии* / Е.Б. Бреева. – М.: Изд-во «Дашков и К», 2004. – 352 с.

2. Витковская, Г.С. *Миграция и безработица* / Г.С. Витковская, С.А. Панарин. – М.: Изд-во «ИНФРА-М», 2000. – 366 с.

3. Добряк, С.Ю. *Динамика психологической адаптации курсантов на первом и втором году обучения в военном вузе: автореф. дис. ... канд. психол. наук* / С.Ю. Добряк. – СПб., 2004. – 202 с.

4. Заславская, Т.И. *Процессы миграции и их регулирование в социалистическом обществе* / Т.И. Заславская, Л.Л. Рыбаковский // *Социологические исследования*. – 1978. – № 1. – С. 56–65.

5. Маклаков, А.Г. *Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях* / А.Г. Маклаков // *Психологический журнал*. – 2001. – Т. 22. – № 1. – С. 16–24.

6. *Миграция и безопасность в России* / под ред. Г. Витковской, С. Панарина. – М.: Изд-во «Интердиалект», 2000. – 341 с.

7. *Нужны ли иммигранты российскому обществу?* / под ред. В.И. Мукомеля и Э.А. Паина. – М.: Фонд «Либеральная миссия», 2006. – 168 с.

8. Радаев, В.В. *Этническое предпринимательство: мировой опыт и Россия* / В.В. Радаев // *Полис*. – 1993. – № 5. – С. 79–87.

9. Райгородский, Д.Я. *Практическая психодиагностика. Методики и тесты* / Д.Я. Райгородский. – Самара: Издательский дом «БАХРАХ-М», 2004. – 672 с.

Поступила в редакцию 10 ноября 2011 г.

Смирнова Светлана Витальевна. Соискатель по кафедре экономической психологии и психологии труда, Институт мировых цивилизаций, г. Москва.

E-mail: 8sveta8@mail.ru.

Svetlana V. Smirnova. Ph.D. Student, Department of Economic Psychology and Psychology of work of the Institute of world civilizations, Moscow. E-mail: 8sveta8@mail.ru