

в цілому і професійній діяльності зокрема» [2, с. 49]. Емоційна компетентність тільки сприяє підвищенню адаптивних можливостей міжнародних трудових мігрантів у інкультурному середовищі, але й впливає на досягнення індивідуального успіху в подальшому житті.

Таблиця 2
Оцінка перспектив розвитку міжкультурної компетентності досвідчених трудових мігрантів

Варіанти відповідей:	Оцінка потенціальних трудових мігрантів	Оцінка досвідчених трудових мігрантів	Різниця в оцінках (+/-)
Я здатий спілкуватися іноземною мовою(-ами) у моїй професійній діяльності	3,77	3,97	0,2
Я розумію особливості їх спілкування і перемовин	3,68	3,88	0,2
Розвиток міжкультурної компетентності міг би сприяти успіху Вашої організації	2,44	2,35	-0,09
Розвиток міжкультурної компетентності міг би сприяти успіху Вашої кар'єри	2,32	2,22	-0,1

Таблиця 3
Ранжовані результати відповідей респондентів на питання щодо міжкультурної компетентності

Варіанти відповідей	N	Середнє значення	Стандартна девіація
Знання іноземної мови(в)	606	4,46	0,97
Розуміння проявів ввічливості	600	4,34	0,81
Я можу перерахувати те, що я знаю про свого країну	564	4,34	0,78
Повага до цінностей інших культур	598	4,31	0,88
Я знаю, як поводитися за столом	578	4,28	0,82
Толерантність до культурних та расових відмінностей	605	4,27	0,95

Як свідчать результати дослідження (табл. 3), емоційна компетентність респондентів у вигляді відповіді на питання щодо поваги до цінностей інших культур та толерантності до культурних та расових відмінностей посідає не першій позиції. Для респондентів більш важливими є поведінкові складові, які виявляються через знання етикету поведінки та загальнолюдськю ввічливість. Вони більш охоче розкажуть те, що знають про свою країну, але толерантність і повага до інших культур не викликає в них потрібного заохочення, можливо, саме тому, що не здатна сприяти ні успіху

організації, ні успіху їх власної кар'єри. Теоретичні очікування того, що міжкультурна компетентність – це інструмент досягнення успіху в міжкультурній взаємодії, не підтверджується на рівні емоційної компетентності трудових мігрантів з України. Це не сприяє діалогу культур. Здатність трудових мігрантів користуватися емоційним інтелектом треба вважати не підтвердженою.

Дисбаланс між складовими міжкультурної компетентності трудових мігрантів з України не тільки не сприяє міжкультурному діалогу, а й створює нові соціальні ризики. Надбезпечним соціальним ризиком для трудових мігрантів з України стає втрата ініціативності та «мотивованої здібності» до міжкультурного діалогу з мешканцями країни, що приймає. Втрата мотивованої здібності стає не тільки підставою для міжетнічних непорозумінь, але й відкидає трудових мігрантів на другорядні ролі на виробництві. Втрата ініціативності змушує приймати невигідні умови гри з боку посередників та мешканців країни, що приймає. Разом із уникненням невизначеності, низька ініціативність та мотивованість підсилюють процес погодження трудових мігрантів із працею у неперспективних видах діяльності. Комплекс втрат сприяє формуванню в трудових мігрантів з України відчуття своєї меншовартості або другосортності насамперед у країнах ЄС, де існує ліцензування окремих видів професійної діяльності щодо трудових мігрантів зі Східної Європи. Відчуття меншовартості підтримується статусом «резидент з обмеженими правами», який не допускає мігрантів на державну службу й не дає змоги займати політичні посади. Трудових мігрантів з України частіше виставляють за поріг заради збереження суспільної безпеки, якщо вони поводяться не як «доброрядні громадяни». Подібне ставлення заважає процесу інтеграції та закріплює за мігрантами з України статус аутсайдерів. Досвідчені трудові мігранти з України ризикують перетворитися з «джерела капіталістичного духу» та «місіонерів ринкових ідей» на носіїв аномії. Спираючись на відоме питання Г. Стендінга [11], можна стверджувати, що явні перешкоди та відсуття меншовартості перетворюють трудових мігрантів з України з героїв на жертв обставин, які не врегульовані.

Висновки. Результатами дослідження доведено відмінності позиції досвідчених і потенційних трудових мігрантів з України щодо мовного бар'єра та відчуття меншовартості в межах пізнавальних, поведінкових і емоційних складових їх міжкультурної компетентності. Визначено їх вплив на формування додаткової вразливості та нових соціальних ризиків. Встановлено, що підвищена увага до мовного бар'єра трудових мігрантів є уявною перешкодою потенційних трудових мігрантів, яка сприяє зверненню потенційних трудових мігрантів до послуг посередників із працевлаштування за кордоном. Реальні загрози та ризики приховані в дисбалансі міжкультурної компетентності трудових мігрантів і не усвідомлюються ними. Одним із наслідків дисбалансу між когнітивними, емоційними та