

редників працевлаштування трудових мігрантів за кордоном, яких О. А. Малиновська справедливо визначила як «сумішних посередників» [4, с. 79]. Вони здатні паразитувати на будь-яких перешкодах. Це можуть бути перешкоди, що пов'язані з оформленням документів, іншими бюрократичними проблемами, які здатні створювати величезні черги. Посередники з працевлаштування шахрайськими методами здатні забезпечити мігрантам «кілька документів на підставі підроблених посвідчень особи» [12, с. 35]. Від ризиків такого роду можна звільнитися за допомогою заходів зі створення реєстрів населення та інших заходів, які перебувають у компетенції держави. Але значна частина діяльності посередників із працевлаштування трудових мігрантів за кордоном не входить до компетенції держави та утворює соціальні ризики, які треба відвести до нового типу.

Підвищена увага до мовного бар'єра трудових мігрантів створюється в Україні, а не за її кордонами. Вона є складовою стереотипу проблем і ризиків трудових мігрантів із України, яких не існує в реальності або які не є визначальними для успішної адаптації за кордоном. Абстрактне уявлення про умови праці за кордоном створює проміжні перешкоди, які віддаляють від бачення реальних соціальних ризиків. Стереотипи мовних бар'єрів активно сприяють зверненню потенційних трудових мігрантів до послуг посередників. За допомогою міфів про працевлаштування за кордоном, штучно створених перешкод та уявних запитів, за висловлюванням голови Всеукраїнської асоціації компаній з міжнародного працевлаштування, В. Воскобойника, нелегальні посередники контролюють 99% ринка послуг з працевлаштування за кордоном. За допомогою нелегального працевлаштування уявні перешкоди потенційних трудових мігрантів перетворюються на реальні ризики трудової міграції, а 95% українців стають жертвами шахраїв з працевлаштування за кордоном.

Визначення дефіциту навичок спілкування як перешкоди в спілкуванні трудових мігрантів з іноземними партнерами, яка переважає перешкоду недостатньої поінформованості, дає змогу зробити висновок про певну перевагу поведінкового аспекту міжкультурної компетентності мігрантів над аспектом когнітивним. Це виявляється через недостатню гнучкість досвідчених трудових мігрантів у спілкуванні з нерідними етнічними групами. На питання про важливість гнучкості спілкування як елемента міжкультурної компетентності тільки 24,10% досвідчених трудових мігрантів позначили варіант відповіді «дуже важливо». Цей варіант відповіді вказало набагато більше потенційних мігрантів (31,96%) та респондентів, які ніколи не працювали за кордоном (31,12%). Ще гірше виглядає ситуація управління новими ситуаціями як елемент міжкультурної компетентності. Його значну важливість вказало тільки 15,66% досвідчених трудових мігрантів і 23,63% респондентів, які ніколи не працювали за кордоном. Розбіжності між іншими елементами міжкультурної компетентності досвідчених трудових мігрантів досягають 27–29%. Насамперед, це стосується

розбіжностей в оцінці важливості поінформованості про найбільш важливі історичні та соціальні явища інших країн і толерантності до культурних та расових відмінностей, здатності управління новими ситуаціями та повагою до цінностей інших культур. Значні розбіжності в оцінках важливості між різними елементами міжкультурної компетентності свідчать про розбалансованість міжкультурної компетентності трудових мігрантів.

Міжкультурна компетентність є складним соціальним явищем, яке дає змогу спільноті бути суб'єктом соціальних перетворень, усвідомити їх складну динаміку, бути мотивованою для впливу на них. Не випадково Дж. Равен уважав компетентність «мотивованою здібністю» людини, яка формується за допомогою балансу когнітивних, емоційних та вольових складових. «Для ефективного виявлення ініціативи необхідний тонкий баланс когнітивних, емоційних та вольових процесів» [8, с. 152]. Дисбаланс означає не тільки втрату компетентності, але й загрозу втрати соціальної ініціативи та суб'єктності. Ці загрози, які можна прогнозувати за допомогою створення когнітивно-емоційних карт людських інтересів та очікувань. Розмежовувати складові компетентності варто лише умовно, виключно з метою їх дослідження. Дисбаланс між складовими міжкультурної компетентності може зруйнувати будь-яку можливість міжкультурного діалогу та мати негативні наслідки для подальшого шляху людей.

Результати дослідження показали дисбаланс між поведінковим та когнітивним аспектами міжкультурної компетентності трудових мігрантів з України. Перевага поведінкового аспекту виявляється у вираженому бажанні набувати навичок безпосередньо під час спілкування. Згідно з результатами опитування, недостатнє знання іноземної мови та невисокий рівень вищого знання важливості знання іноземної мови для робочого середовища за кордоном не зменшує впевненості фактичних трудових мігрантів у здатності спілкуватися іноземною мовою у професійній діяльності. У цьому вони більш упевнені, ніж потенційні трудові мігранти. Прямо протилежна позиція фактичних трудових мігрантів щодо перспектив розвитку міжкультурної компетентності. На їх думку, розвиток міжкультурної компетентності не буде сприяти ні успіху їх організації, ні успіху власної кар'єри (табл. 2).

Третя складова міжкультурної компетентності – емоційний вимір, або «культурна чутливість», що вкладає в себе здатність почувати себе комфортно, спілкуючись з людьми іншої раси, культури або переконань. Цей вимір вкладає в себе співчуття та толерантність до культурних відмінностей, відмову від дискримінації й расистської поведінки, відкритість, готовність розуміти іншу культуру та бажання ознайомитися з кращими історичними й культурними цінностями країни. Питання, на які давали відповіді респонденти, вимірювали їх толерантність та відкритість, почуття ініціативності при встановленні контактів з іноземними громадянами. В. В. Зарицька визначає емоційну компетентність як «здатність особистості користуватися емоційним інтелектом (емоційними здібностями) у житті