

році, надає максимальну високу значення «уникнення невизначеності» (95 балів із 100) та «дистанції влади» (92 бала із 100) [11]. Це означає, що для української організаційної культури притаманне прагнення брати на себе помірний та ретельно прорахований ризик. На підставі вимірювання можна припустити особливе значення цього показника для ідентифікації організаційної культури чи виконання функції межі з іншими організаційними культурами. Спростувати або довести це припущення можна за допомогою порівняння профілів ділових культур основних країн призначення трудових мігрантів із України з профілями ділових культур країн, які не користуються значним попитом у трудових мігрантів із України.

Порівняльний аналіз організаційної культури українців з організаційними культурами основних країн призначення трудових мігрантів із України (Польщі, Російська Федерація), показує максимальну близькість їх культурних профілів по індексу уникнення невизначеності «Uncertainty Avoidance» (95 – Україна, 93 – Польща, 95 – Росія) [11]. Організаційна культура громадян України по індексу дистанції влади («Power Distance») співпадає з організаційною культурою громадян Російської Федерації, але децю відрізняється від показника громадян Польщі. Проте, деякі розбіжності показників організаційних культур громадян України, Польщі та Російської Федерації лише підкреслюють їх схожість.

Порівняльний аналіз організаційної культури українців з діловими культурами розвинених західних країн (Велика Британія, США) показує значну розбіжність їх культурних профілів. Максимальні розбіжності проявляються по індексу уникнення невизначеності (95 – Україна, 46 – США, 35 – Велика Британія). Розбіжності торкаються практично всіх індикаторів дослідження ділової культури: «дистанція влади» (Power Distance), «індивідуалізм» (Individualism), «маскулінність» (Masculinity), «уникнення невизначеності» (Uncertainty Avoidance), «довгострокова орієнтація» (Long Term Orientation), «стриманість» (Indulgence).

Поглиблене дослідження ділової культури трудових мігрантів із України стало можливим завдяки інформації міграційної служби України про розподіл трудових мігрантів за країнами та привалістю перебування під час поїздки за кордон у 2010-2012 роках. Згідно з інформацією, до основних країн призначення трудових мігрантів із України у 2010-2012 рр. належало дев'ять країн. Із 1181,6 тис. трудових мігрантів на Російську Федерацію припало 43,2% осіб, на Польщу – 14,3% осіб, на Італію – 13,2% осіб, на Чеську Республіку – 12,9% осіб, на Іспанію – 4,5%, на Німеччину – 2,4% осіб, на

Угорщину – 1,9% осіб, на Португалію – 1,8% осіб, на Іорданію – 1,8% осіб. На інші країни пришло 4,0% осіб. Переважно більшій частині складають чоловіки та мешканці сільської місцевості. За країнами призначення «жінки переважають» серед мігрантів до Угорщини (53,0%) і, особливо, Італії (78,5%). Серед працюючих у Білорусі, Польщі та Іспанії переважають чоловіки, однак частка жінок тут є помітно вищою, ніж по трудовій міграції з України, в цілому. Російська Федерація і Чеська Республіка є країнами переважно чоловічої міграції з України (83,8% та 75,1% відповідно). Гендерна структура заробітчан у Німеччині та Португалії, в цілому, відповідає загальному розподілу трудових мігрантів за статтю» [12, 43].

Важливим моментом профілю трудових мігрантів із України є перевага короткострокової трудової міграції. Серед загальної кількості трудових мігрантів вони складають майже половину (48,5%). Більше третини від загальної кількості складають трудові мігранти, які повернулися до України (37,4%). Невелику частину мігрантів складають «працівники-емігранти», які працюють за кордоном 12 місяців та більше (14,1%) [12, 42]. Але саме серед довгострокових трудових мігрантів кількість жінок у три рази перевищує кількість чоловіків, а кількість мешканців міст майже в два рази перевищує кількість селян. Із одного боку, це просто пояснити перевагою трудової міграції жінок та чоловіків у країні ЄС та перешкодами візового режиму. Із другого боку, неможливо відкидати мотивацію трудової міграції чоловіків саме до країн ЄС.

Аналіз особливостей розподілу трудових мігрантів із України за країнами та терміном перебування, статтю та місцем проживання надає підстави для припущення про те, що суттєві відмінності у напрямку трудових міграцій формуються під впливом фундаментальних факторів, зокрема фактору організаційної культури. Українськими економістами було встановлено, що деякі складові організаційної культури (господарського менталітету) чинять суттєвий вплив на рівень економічного розвитку держави. Зокрема, індекси уникнення невизначеності та дистанції влади, в цілому, мають негативні кореляції з показниками економічного розвитку, зокрема, ВНП на душу населення, Індексом економічної свободи, Глобальним інноваційним індексом, а показник індивідуалізму має пряму кореляційну залежність з усіма трьома досліджуваними показниками ефективності національних економік» [13, 17].

За допомогою корелятивно-регресивного аналізу нами було встановлено наявність сильного прямого зв'язку між короткостроковим перебуванням трудових мігрантів із України за