

Научная статья

УДК 159.9.07  
EDN: EGAXAHОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО Я-ОБРАЗА  
ИНТЕРНЕТ-РАБОТНИКОВ РАЗЛИЧНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИНадира Летфулловна Захарова<sup>1</sup>, Юлия Викторовна Лисичкина<sup>2</sup><sup>1</sup> Московский государственный гуманитарно-экономический университет, Москва, Россия<sup>2</sup> Университет мировых цивилизаций имени В. В. Жириновского, Москва, Россия<sup>1</sup> nadlex@mail.ru<sup>2</sup> yuliyalisichkina@yandex.ru

**Аннотация.** Обращение к проблеме обусловлено значимостью определения становления субъекта профессиональной деятельности. Особого внимания заслуживает группа интернет-работников как одна из востребованных групп специалистов современности. Изложены результаты эмпирического исследования содержания компонентов профессионального Я-образа официально трудоустроенных и неформально занятых интернет-работников. Представлен анализ данных, полученных от 248 респондентов в возрасте от 21 до 56 лет с применением тестирования, описательной статистики, сравнительного анализа. Выявлены различия в содержании представлениях официально трудоустроенных и неформально занятых работников о своем профессиональном прошлом, настоящем и будущем. Прикладной аспект исследуемой проблемы может быть реализован при разработке программ психологического сопровождения граждан, оказавшихся в трудных условиях адаптации к профессиональной деятельности.

**Ключевые слова:** неформальная занятость, интернет-работники, профессиональный Я-образ

**Для цитирования:** Захарова Н.Л., Лисичкина Ю.В. Особенности профессионального Я-образа интернет-работников различных форм занятости // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. 2024. № 1 (26). С. 89–97. URL: <https://vestnik-spvi.ru/2024/03/009.pdf>. EDN: EGAXAH.

## WORK PSYCHOLOGY, ENGINEERING PSYCHOLOGY, COGNITIVE ERGONOMICS

Original article

FEATURES OF THE PROFESSIONAL SELF-IMAGE  
OF INTERNET WORKERS OF VARIOUS FORMS OF EMPLOYMENTNadira L. Zakharova<sup>1</sup>, Yulia V. Lisichkina<sup>2</sup><sup>1</sup> Moscow State University of Humanities and Economics, Moscow, Russia<sup>2</sup> University of World Civilizations named after V.V. Zhirinovsky, Moscow, Russia<sup>1</sup> nadlex@mail.ru<sup>2</sup> yuliyalisichkina@yandex.ru

**Abstract.** Addressing the problem is due to the importance of determining the formation of a subject of professional activity. The group of Internet workers deserves special attention as one of the sought-after groups of specialists of our time. The results of an empirical study of the content of the components of the professional self-image of officially employed and informally employed Internet workers are presented. An analysis of data obtained from 248 respondents aged 21 to 56 years using testing, descriptive statistics, and comparative analysis is presented. Differences in the content of the views of formally employed and informally employed workers about their professional past, present and future were revealed. The applied aspect of the problem under study can be implemented in the development of programs for psychological support for citizens who find themselves in difficult conditions of adaptation to professional activity.

**Keywords:** informal employment, Internet workers, professional self-image

**For citation:** Zakharova N.L., Lisichkina Yu.V. Features of the professional self-image of Internet workers of various forms of employment. Vestnik Sankt-Peterburgskogo voennogo instituta vojsk nacional'noj gvardii. 2024;1(26): 89–97. (In Russ.). Available from: <https://vestnik-spvi.ru/2024/03/009.pdf>. EDN: EGAXAH.

© Захарова Н.Л., Лисичкина Ю.В., 2024

## Введение

Развитие Я-образа субъекта профессиональной деятельности определяет стратегии реализации личностно-профессионального потенциала. В современной психологии изучение профессионального Я-образа сопряжено с разработкой фундаментальных проблем профессионального самоопределения, результативности и успешности, профессионального здоровья и долголетия. Проблема профессионального Я-образа интернет-работников и его содержание в зависимости от форм занятости характеризуется высокой значимостью, которая в теоретическом аспекте обусловлена недостаточной разработанностью [3, 5, 15]. Постоянно меняющийся рынок труда порождает противоречие между возможностями и потребностями субъекта и условиями профессиональной среды для профессионального совершенствования, сохранения профессионального здоровья, психологической безопасности на рабочем месте. Такая ситуация снижает профессиональную идентичность личности, порождает профессиональную маргинализацию, является предпосылкой появления работников неформальной занятости. Неформальная занятость обладает рядом специфических черт социально-экономического, организационного, психологического характера. Психологические особенности работников неформальной занятости взаимосвязаны со спецификой их труда и оказывают влияние на поведение и отдельные аспекты профессиональной деятельности. Исследования показывают, что работники неформальной занятости в большой степени подвержены негативным явлениям на рынке труда, таким как недобросовестная оплата труда, отсутствие гарантии занятости, социальной защиты, а также конкуренция и нестабильность дохода [4, 6, 7, 19]. Обращение к проблеме профессионального Я-образа является чрезвычайно значимым в контексте психологической помощи работникам неформальной занятости.

Особую группу составляют интернет-работники, которые испытывают психологическое воздействие кибер-технологий, что требует особого внимания в связи с высоким риском воздействия киберпростран-

ства на психические состояния, физическое и психологическое здоровье, когнитивную и эмоциональную сферу [8, 10, 14, 20].

Исследования личности и ее самосознания подчеркивают наличие динамики отношения человека к прошлому, настоящему и будущему [1, 2], что позволяет нам предположить, во-первых, взаимную детерминацию самосознания и профессионального Я-образа, во-вторых, способность отражать отношение субъекта к реальности, связанной с профессиональным пространством. Логично утверждать, что профессиональный Я-образ необходимо изучать как результат функционирования психических процессов, отражающего осознание человеком достижений в прошлом, настоящем и перспектив саморазвития как субъекта профессиональной деятельности.

Исходя из положений о соотношении самосознания с саморазвитием и совершенствованием [1], логичным является определение профессионального Я-образа как динамично прогрессирующего феномена, включенного в процесс профессиональной социализации. Эта включенность означает для нас использование профессионального Я-образа в качестве индикатора профессионального развития, с одной стороны; с другой, – ресурса личности для достижения профессионального мастерства.

Профессиональный Я-образ, по нашему мнению, как компонент самосознания включен не только в процесс самооценки, но также в формирование смыслов деятельности, в сущности, мотивов и ценностей профессиональной деятельности. При этом можно говорить о специфичной связи: профессиональные ценности и мотивация становятся регуляторами формирования и развития профессионального Я-образа, а образ будущего профессионального становится значимым в определении мотивации, в некоторой степени, показателем мотивационно-потребностной сферы субъекта профессиональной деятельности.

Профессиональный Я-образ представляет собой совокупность представлений человека о себе как профессионале, включает в себя осознание своих достоинств и недостатков, своей роли в коллек-

тиве, понимание своих возможностей, способностей, склонностей и интересов. Это также самооценка профессиональных качеств, удовлетворенность своей профессией и своей деятельностью в ней.

Целью нашего исследования стало определение особенностей профессионального Я-образа работников неформальной сферы занятости.

Гипотеза исследования: существуют различия в содержании компонентов профессионального Я-образа официально трудоустроенных и неформально занятых интернет-работников.

### **Методы**

Эмпирическое исследование и обработка результатов проводились в период с 2021 г. по 2024 г. Эмпирические данные были также предоставлены участниками интернет-площадок сервисов «Авито», «Одноклассники», «Advego». В исследовании приняли участие официально трудоустроенные интернет-работники (115 чел.) (Группа 1), работники неформальной занятости в возрасте от 21 до 56 лет (133 респондента) (Группа 2). Среди участников исследования – репетиторы, копирайтеры, мерчендайзеры, психологи.

Исследование проводилось с помощью авторского апробированного опросника «Профессиональный Я-образ» [13], который включает 25 утверждений, построенных на типичных профессиональных ситуациях, и не имеют непосредственной связи со спецификой какой-либо профессии. Испытуемый оценивает собственные профессиональные качества и деятельность по 10-балльной системе. Оценка прошлого предполагает самооценивание испытуемым ситуаций, которые происходили 5–7 лет до периода диагностики; оценка настоящего предполагает оценивание актуального восприятия ситуации, оценка будущего предполагает представления субъекта тех же ситуаций через 5–7 лет. Ситуации представлены высказываниями, представляющие следующие компоненты профессионального Я-образа: профессиональное самоопределение, целенаправленность профессиональной деятельности, профессиональная самооэффективность, ценностные позиции по отношению к профессии, профессиональная автономия. Статистическая обработка данных с применением пакета программ («Statistica 20.0», «Microsoft Excel»), критерия Стьюдента.

### **Результаты**

Актуальный профессиональный Я-образ. По шкале «Профессиональное

самоопределение» значимые различия выявились в группе молодых интернет-работников: официально трудоустроенные работники значительно выше оценивают собственный профессиональный выбор, в большей степени удовлетворены содержанием деятельности и вознаграждением за работу ( $t=-1,313$ ,  $p < 0,001$ ). Различия двух групп респондентов выявлены в трех возрастных категориях, кроме категории от 31 до 40 лет. По шкале «Целенаправленность профессиональной деятельности» выявлено, что респонденты Группы 1 оценивают свою компетентность, способность ставить цели, достигать их, планировать свою профессиональную карьеру выше, чем респонденты Группы 2 ( $t=-,213-1,462$ , при  $p < 0,05$ ). По шкале «Профессиональная самооэффективность» выявлены ярко выраженные различия: во всех возрастных категориях респондентов Группы 1 высоко оценивается профессиональный опыт, готовность к неожиданным и трудным ситуациям, профессиональная успешность ( $t=,087-2,026$ , при  $p < 0,05$ ). Наибольшая устойчивость собственного образа как высоко успешного профессионала наблюдается в группе лиц в возрастной категории 31–40 лет. Наибольшая неустойчивость проявляется в группах молодых интернет-работников неформальной занятости (возрастная категория 20–30 лет). По шкале «Ценностные позиции по отношению к профессии» значимые различия в двух группах респондентов выявлены в возрастных категориях 31–40 лет ( $t=-1,730$ ,  $p < 0,001$ ) и 41–50 лет ( $t=-2,030$ ,  $p < 0,000$ ): в Группе 1 выше оценивают значимость своей деятельности и собственного вклада в развитие общества по сравнению с респондентами Группы 2. Для молодежи (работники до 30 лет) в целом свойственна оценка значимости профессии незначительно выше среднего. По шкале «Профессиональная автономия» выявлены значимые различия в возрастных категориях 31–40 лет ( $t=2,169$ ,  $p < 0,044$ ) и 41–50 лет ( $t=-1,041$ ,  $p < 0,025$ ).

Представления о профессиональном Я-прошлом. По шкале «Профессиональное самоопределение» у официально трудоустроенных интернет-работников выявлены высокие значения во всех возрастных группах. Наибольшая разница выявлена в группе молодых работников до 30 лет ( $t=-2,534$ , при  $p < 0,012$ ). Наиболее высокие значения – у респондентов обеих групп старше 50 лет. По шкале «Целенаправленность профессиональной деятельности» выявлено, что офици-

ально трудоустроенные работники двух возрастных категорий (20–30 лет, 41–40 лет) оценивают свою компетентность, целенаправленность в планировании карьеры выше, чем неформально занятые. Значимые различия выявились в группе молодых работников ( $t=1,331$ ,  $p<0,025$ ) и у респондентов в возрасте 31–40 лет ( $t=2,213$ ,  $p<0,083$ ). Наиболее неудовлетворенными своими способностями в прошлом являются молодые интернет-работники неформальной занятости. По шкале «Профессиональная самооффективность» значения оценки профессионального Я-прошлого у официально трудоустроенных работников достигают высокого уровня. Респонденты Группы 2 признают наличие ошибок в деятельности, невысокий уровень готовности к экстремальным ситуациям в профессии ( $t=1,245-2,270$ , при  $p<0,004$ ). По шкале «Ценностные позиции по отношению к профессии» значимых различий в оценках своего прошлого респондентами не обнаружено. Однако можно отметить тенденцию: работники неформальной занятости свои стремления к творческой деятельности, собственную значимость как субъекта профессиональной деятельности в прошлом оценивают выше (разница составляет 0,8 балла). По шкале «Профессиональная автономия» выявлено, что работники неформальной занятости оценивают свои способности самостоятельно регулировать профессиональную деятельность, принимать решения, управлять своими функциональными состояниями в прошлом значительно выше, чем официально трудоустроенные работники ( $t=0,324-2,265$ , при  $p<0,045$ ). Наиболее низко свою профессиональную автономию оценивают официально трудоустроенные работники в возрастной категории 41–50 лет. В целом официально трудоустроенные работники полагают, что в профессиональном прошлом они не обладали достаточной информацией для понимания содержания деятельности, были менее самостоятельными и не готовыми принимать решения для изменений в организации.

*Профессиональное Я-перспективное.* По шкале «Профессиональное самоопределение» получены высокие баллы респондентами сравниваемых групп. Респонденты обеих групп в возрасте от 20 до 40 лет в большей степени уверены, что в будущем они не будут сожалеть о выборе своей профессии, их выбор оправдается

интересной работой и высоким материальным вознаграждением. Однако с возрастом оптимизм работников неформальной занятости снижается: разница в оценивании составляет от 1,3 балла в группе респондентов 41–50 лет; 2 балла в группе респондентов старше 50 лет. Значимых различий в данном компоненте профессионального Я-образа у респондентов двух групп не было выявлено. По шкале «Целенаправленность профессиональной деятельности» выявлено, что официально трудоустроенные работники в меньшей степени в будущем представляют себя компетентными специалистами, респонденты старше 40 лет полагают, что их способности ставить цели и достигать карьерного роста проявятся не в полной степени ( $t=3,694$ ,  $p<0,048$ ;  $t=1,412$ ,  $p<0,014$ ). Выявилась группа наиболее тревожных относительно собственной будущей компетентности – работники неформальной занятости в возрасте 41–50 лет. По шкале «Профессиональная самооффективность» значения оценки профессионального будущего достигают уровня выше среднего. По шкале «Ценностные позиции по отношению к профессии» значения оценки профессионального будущего достигают высокого уровня в группе официально трудоустроенных работников. У респондентов всех возрастных групп проявляется средний уровень восприятия значимости их профессиональной деятельности для общества. Работники неформального сектора экономики в меньшей степени готовы интересоваться инновациями в своей профессии, а также к руководящей или наставнической деятельности. По шкале «Профессиональная автономия» значения оценки профессионального будущего достигают среднего уровня. Значимые различия обнаружены в группах от 20 до 30 лет ( $t=1,524$ ,  $p<0,041$ ) и 41–50 лет ( $t=-1,352$ ,  $p<0,3$ ).

Выявлены высокие показатели по всем шкалам у официально трудоустроенных работников по сравнению с неформально занятыми работниками (таблица 1). Респонденты Группы 1 в большей степени заинтересованы в будущих результатах, повышении профессионального мастерства, самореализации. Они полагают, что в будущем они овладеют большим профессиональным опытом.

Результаты по всем шкалам опросника «Профессиональный Я-образ» исследуемых групп представлены в таблице 2.



Таблица 1 – Средние значения показателей компонентов профессионального Я-образа у официально трудоустроенных и неформально занятых работников

Table 1 – Average values of indicators of professional components  
Self-image among formally employed and informally employed workers

Компоненты профессионального Я-образа	Официально трудоустроенные работники		Неформально занятые работники	
	М	SD	М	SD
Профессиональное самоопределение	8,1	2,14	7,5	1,05
Целенаправленность профессиональной деятельности	7,1	1,75	6,3	1,36
Профессиональная самоэффективность	7,2	1,82	6,1	0,97
Ценностные позиции по отношению к профессии	9,2	0,87	7	1,21
Профессиональная автономия	4,9	1,25	6	2,78

Примечание: М – среднее значение, SD – стандартное отклонение

Таблица 2 – Средние значения профессионального Я-образа официально трудоустроенных интернет-работников разных возрастных групп

Table 2 – Average values of the professional self-image of officially employed Internet workers of different age groups

Компонент профессионального Я-образа	Возрастная категория							
	20–30 лет		31–40 лет		41–50 лет		51 и старше	
	М	Ст. отк.	М	Ст. отк.	М	Ст. отк.	М	Ст. отк.
Я-образ в прошлом	6,34	2,46	6,18	1,67	5,62	2,13	6,64	1,48
Я-образ в настоящем	7	3,54	7,58	1,85	6,78	2,04	7,6	2,76
Я-образ в будущем	6,48	2,64	7,14	3,01	7,66	1,86	7,94	2,13
Итого	6,6		6,96		6,6		7,3	

Примечание: М – среднее значение, Ст. отк. – стандартное отклонение

### Обсуждение

Результаты эмпирического исследования позволяют утверждать, что молодые работники неформальной занятости не удовлетворены собственным профессиональным выбором, что предполагает снижение уровня развития их профессионализма. Определяя содержание профессионального менталитета, ученые обозначают тесную связь профессионального самоопределения с ценностной системой субъекта деятельности [1, 2]. Такие психологические конструкты как профессиональные ценности, инициативность, готовность к переобучению, мотивация входят в структуру профессионального менталитета, определяют успешность субъекта при формировании новых профессиональных оценок, а также

его успешность в реализации личностно-профессиональных планов [2].

Различия двух групп респондентов в определении целенаправленности собственной деятельности могут объясняться организационными аспектами работы: неформально занятые работники испытывают меньшую уверенность в реализации планов из-за необходимости постоянного поиска работодателя, высокого самоконтроля в этой сфере деятельности, зависимости от внешних обстоятельств. Этот феномен был обозначен рядом исследователей. Так, в исследованиях Д. В. Зайцева и др. отмечается, что для неформально занятых интернет-работников проблемой становится неуверенность и сомнения относительно выбора собственной деятель-

ности, сниженная оценка своих возможностей контролировать ситуацию [11].

Очевидно, что основными причинами снижения оценок молодыми работниками целенаправленности своей деятельности связано с такими новыми и сложными явлениями, как нестабильность заказов, жесткость требований, связанных с организацией труда, рабочего пространства; сложности во взаимодействии с заказчиком; высокий уровень конкуренции среды. Такие выводы подтверждаются результатами исследований М. Ю. Широкой: у молодых работников проявляются сильные переживания относительно дефицита времени, отсутствия профессиональных, карьерных перспектив. Развитие тайм-синдрома является постоянной характеристикой интернет-работников неформальной занятости [16]. Официально трудоустроенные работники представляют себя как способными достигать целей в профессиональной деятельности, планировать свою карьеру, преодолевать трудные ситуации, повышать профессиональное мастерство, что, по всей видимости, обусловлено достаточным количеством стимулов, мотивирующих деятельность: психологическая и консультативная поддержка со стороны коллег и руководства, наличие образцов результатов деятельности [9].

Неформально занятые работники оценивают свою самостоятельность в управлении собственной деятельностью выше по сравнению с официально трудоустроенными работниками. В исследовании зарубежных авторов [17, 18] доказывается, что у неформально занятых уровень автономии более высокий, чем у официально трудоустроенных. При этом, как утверждают авторы, это может зависеть от контроля над рабочей нагрузкой и уровня доверия, оказываемого работодателем.

Выявлено, что официально трудоустроенные работники в возрасте 41–50 лет в меньшей степени воспринимают себя как самостоятельных субъектов деятельности, обладающих всей необходимой информацией для принятия самостоятельных и ответственных решений, способных привести к изменениям в организации. Такое восприятие может быть связано с высоко развитой критичностью к результатам своей деятельности, свойственной профессионалам.

Низкие оценки респондентами Группы 2 своих потребностей в творчестве в прошлом являются, по всей видимости, отражением чувства сожаления, которое переживают работники в настоящем. Работник, ко-

торый может характеризоваться как «цифровой кочевник» [12, 18], не имеет не только географических границ, но и ему также необходимо самостоятельно находить границы собственного потенциала, в некоторых случаях отказываясь от задач, которые, по его мнению, не могут быть решены имеющимися средствами. В этом случае сужается творческое пространство профессиональной деятельности, что, в свою очередь, снижает оценку собственной профессиональной самооценки.

Проявление тревожности у работников неформальной занятости старше 41 года относительно собственного профессионального будущего свидетельствует о проявлении профессиональной деструкции, снижении деловой активности, а также, о сниженном уровне профессионального здоровья. Респонденты полагают, что в будущем не достигнут высокого уровня профессиональной успешности, мастерства, не уверены, что реализуются в полной степени в выбранной профессии и будут уверены в себе как профессионале. Они допускают наличие ошибок в деятельности, невысокий уровень готовности к экстремальным ситуациям в профессии и профессиональный опыт. Наименьшая устойчивость и стремление к успешности проявляется у респондентов всех возрастных групп неформальной занятости. Такие данные свидетельствуют о недостаточно развитой мотивации достижения профессионализма, доминировании отрицательного эмоционального фона относительно профессионального будущего, мотивации избегания неудач, низкой готовности осуществлять деятельность в заданных условиях или заданной профессиональной среде, иными словами, о проявлении признаков профессиональной маргинализации.

Высокий уровень профессиональной автономии, в способности самостоятельно регулировать собственную профессиональную деятельность, управлять своими функциональными состояниями, самостоятельно принимать решения, выраженный у работников неформальной занятости свидетельствует о способности преодолевать пассивность, позволяющей субъекту длительное время находиться в негосударственном секторе экономики, формируя и закрепляя ценности. Иными словами, оценка себя как высокоавтономного, позволяет работнику неформальной занятости решать новые задачи и сохранять трудовую активность до 50 лет.

### **Выводы**

Согласно полученным данным, можно утверждать, что профессиональный Я-образ официально трудоустроенных интернет-работников имеет следующие особенности: оценка своего профессионального Я-образа в настоящем у молодых работников выше среднего; склонность к занижению своих профессиональных качеств в прошлом выражена у респондентов в возрасте от 41 до 50 лет; наиболее позитивное воспринимаемое будущее характерно для работников старше 51 года; наиболее высокая оценка своего профессионального настоящего характерна для работников старше 51 года.

Профессиональный Я-образ неформально занятых интернет-работников имеет следующие особенности: оценка молодыми работниками профессиональных качеств в прошлом и настоящем не достигает средних значений и является самой низкой по сравнению с оценками других возрастных категорий; работники всех возрастных категорий позитивно воспринимают свое профессиональное будущее (оценки выше средних значений); наиболее высокие оценки (выше средних значений) своего профессионального настоящего у респондентов в возрастной категории от 31 до 40 лет и старше 51 года.

Анализ эмпирических данных позволяет сделать следующие выводы:

1. Официально трудоустроенные работники удовлетворены профессиональным выбором, содержанием деятельности и вознаграждением за работу, в целом, на протяжении всей своей жизнедеятельности, до 40 лет критично оценивают прошлый опыт в постановке и достижении целей, связанных с профессиональной деятельностью, но позитивно оценивают актуальные умения планировать свою карьеру и профессиональное развитие. Уверенные в себе профессионалы проявляют тревожность в отношении будущей самореализации и надежности своей деятельности и не оценивают себя как профессионально автономными.

2. Работники неформальной сферы занятости представляют себя самостоя-

тельными в организации условий деятельности, способными регулировать свои эмоции, отличаются сниженным уровнем готовности соотносить свои действия с мнением профессионального сообщества и соблюдать этические нормы в деятельности. Они не удовлетворены профессиональным самоопределением и профессиональной самоэффективностью в прошлом и настоящем, но выражают надежду на будущую профессиональную карьеру и самореализацию. С повышением стажа неформальной занятости работники уверены в своем профессионализме, но с возрастом снижается оптимизм в отношении профессиональной успешности и уровне профессионального мастерства. Высоко оценивают свою профессиональную автономию.

### **Заключение**

Выявленные особенности профессионального Я-образа могут стать основанием для определения задач психологического сопровождения развития профессионального Я-образа работников неформальной занятости. Полученные данные позволили определить, что для снижения возможностей интернет-работников уходить в теневой сектор экономики необходимо, кроме законодательных мер, разрабатывать такие мотивационные системы, которые бы учитывали большой спектр потребностей и восприятия работником себя как профессионала.

Перспективным является изучение психологических характеристик работников, определяющих выбор занятости, в том числе определение закономерностей становления и социализации профессионала в современных условиях организации деятельности интернет работников.

Ограничением нашего исследования является количество представленных для анализа форм занятости интернет-работников. Это связано с тем, что именно эта категория работников имеет большую возможность вести деятельность, скрывая полученные доходы. Следовательно, они могут не создавать собственные предприятия или организации, то есть не иметь статуса индивидуального предпринимателя или самозанятого.

### **Список источников**

1. Агапов В. С. Становление Я-концепции в управленческой деятельности руководителей. М. : Изд-во ООО «ПКЦ Альтекс», 2012. 488 с.
2. Алдашева А. А. Самоопределение и профессиональный менталитет субъекта труда в период пандемии и кризиса / А. А. Алдашева, А. С. Баканов, М. Е. Зеленова [и др.] // Институт

психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2020. Т. 5. № 2. С. 166–195.

3. Асракулов А.С. Неформальная занятость и анализ факторов, влияющих на неформальную занятость // Наука сегодня: теория и практика. Вологда: ООО «Маркер», 2020. С. 18–21.

4. Базылева М. Н. Новая экономика и неформальные трудовые отношения // Проблемы современной экономики. 2006. № 1/2. URL: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=937> (дата обращения: 17.03.2023).

5. Бурдаева Е. Ю. Индикаторные параметры и эффекты современной интернет-занятости: социально-психологический контекст / Е. Ю. Бурдаева, Д. В. Зайцев, С. К. Летягина // Бюллетень науки и практики. 2018. Т. 4. № 10. С. 443.

6. Варшавская Е. Я. Занятость в неформальном секторе как феномен современного рынка труда // Вестник Кузбасского государственного технического университета. 2006. № 3(54). С. 123–128.

7. Гимпельсон В. Е. Неформальная занятость в России // Демоскоп. 2003. № 107–108. С. 3–5.

8. Гладышева А. В. Перспективы применения информационных технологий на рынке труда специфических трудовых ресурсов / А. В. Гладышева, О. Н. Горбунова // Социально-экономические явления и процессы. 2013. № 10(56). С. 54–63.

9. Емельянова О. Я. Проблемы адаптации работников в условиях свободной занятости: зарубежный опыт / О. Я. Емельянова, В. С. Самсонов, И. В. Шершень [и др.] // Регион: системы, экономика, управление. 2019. № 4(47). С. 125.

10. Жеребин В. М. Интернет-занятость как новая форма трудоустройства населения / В. М. Жеребин, О. А. Алексеева, Н. А. Ермакова // Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН (Москва). 2016. № 1 (71). С. 67.

11. Зайцев Д. Интернет-занятость молодежи: социально-психологические аспекты регулирования / Д. Зайцев, Н. Аринушкина // Бюллетень науки и практики. 2017. № 10 (23). С. 328–332.

12. Капелюшников Р. И. Нестандартные формы занятости и безработицы в России. М. : ГУ – ВШЭ, 2004. 50 с.

13. Лисичкина Ю. В. Опросник «Профессиональное Я-перспективное»: общая характеристика, надежность и внешняя валидность / Ю. В. Лисичкина, Н. Л. Захарова // Человеческий капитал. 2023. № 3 (171). С. 111–121.

14. Спицына К. Р. Пилотное исследование профессионального благополучия дистанционных работников / К. Р. Спицына, Н. Л. Захарова // Психология управления персоналом и экосистема наставничества в условиях изменения технологического уклада. 2021. № 2. С. 247–252.

15. Турчин А. С. Образ мира личности и методологические основания его репрезентации // Методология современной психологии. 2023. № 18. С. 402–408.

16. Широкая М. Ю. «Пространство времени» в профессиональной деятельности человека как актуальная проблема психологии // Мир психологии. 2019. № 2 (98). С. 144–154.

17. Donatella D. P. The Precarization Effect / D. P. Donatella, S. Hänninen, M. Siisiäinen, T. Silvasti // The New Social Division. Making and Unmaking Precariousness. Publisher: Palgrave Macmillan, 2015. Vol. 2. P. 1–24.

18. Fritsch M. Self-Employment and Well-Being Across Institutional Contexts Self-Employment and Well-Being Across Institutional Contexts / M. Fritsch, A. Sorgner, M. Wyrwich // Journal of Business Venturing. 2018. № 34 (6). P. 54.

19. Hertel G. The Psychology of the Internet at Work / G. Hertel, D. L. Stone, R. D. Johnson, J. Passmore // Handbook of the Psychology of the Internet at Work. Publisher: Wiley/Blackwell, 2017. Vol. 5. P. 18–30.

20. Mann S. The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health / S. Mann, L. Holdsworth // New Technology Work and Employment. 2023. № 18 (3). P. 196–211.

## References

1. Agapov V. S. Stanovlenie Ya-koncepcii v upravlencheskoj deyatel'nosti rukovoditelej. Moscow: Izd-vo ООО «PKC Al'teks», 2012.

2. Aldasheva A. A., Bakanov A. S., Zelenova M. E. Self-determination and professional mentality of the subject of labor during a pandemic and crisis. In: Institut psihologii Rossijskoj akademii nauk. Organizacionnaya psihologiya i psihologiya truda. 2020. Vol. 5;2: 166–195.



3. Asrakulov A.S. Neformal'naya zanyatost' i analiz faktorov, vliyayushchih na neformal'nuyu zanyatost'. In: Nauka segodnya: teoriya i praktika. Vologda: ООО «Marker, 2020: 18–21.
4. Bazyleva M. N. Novaya ekonomika i neformal'nye trudovye otnosheniya. In: Problemy sovremennoj ekonomiki. 2006;1/2. Available from: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=937> [Accessed 17th March 2023].
5. Burdaeva E. Yu. Indikatorynye parametry i efekty sovremennoj internet-zanyatosti: social'no-psihologicheskij kontekst / E. Yu. Burdaeva, D. V. Zajcev, S. K. Letyagina. In: Byulleten' nauki i praktiki. 2018. T. 4. № 10. S. 443.
6. Varshavsaya E. Ya. Zanyatost' v neformal'nom sektore kak fenomen sovremennogo rynka truda. In: Vestnik Kuzbasskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. 2006. № 3(54). S. 123–128.
7. Gimpel'son V. E. Neformal'naya zanyatost' v Rossii. In: Demoskop. 2003. № 107–108. S. 3–5.
8. Gladysheva A. V., Gorbunova O. N. Prospects for the use of information technologies in the labor market for specific labor resources. In: Social'no-ekonomicheskie yavleniya i processy. 2013;10(56): 54–63.
9. Emel'yanova O. Ya., Samsonov V. S., Shershen' I. V. Problems of adaptation of workers in conditions of free employment: foreign experience. In: Region: sistemy, ekonomika, upravlenie. 2019;4 (47): 125.
10. Zherebin V. M., Alekseeva O. A., Ermakova N. A. Internet employment as a new form of employment for the population. In: Institut social'no-ekonomicheskikh problem narodonaseleniya RAN (Moskva). 2016;1 (71): 67.
11. Zajcev D., Arinushkina N. Internet employment of youth: socio-psychological aspects of regulation. In: Byulleten' nauki i praktiki. 2017;10 (23): 328–332.
12. Kapelyushnikov R. I. Nestandartnye formy zanyatosti i bezroboticy v Rossii. Moscow: GU – VShE, 2004. 50 s.
13. Lisichkina Yu. V., Zaharova N. L. Questionnaire "Professional self-perspective": general characteristics, reliability and external. In: Chelovecheskij kapital. 2023;3 (171): 111–121.
14. Spicyna K. R., Zaharova N. L. A pilot study of teleworker occupational well-being. In: Psihologiya upravleniya personalom i ekosistema nastavnichestva v usloviyah izmeneniya tekhnologicheskogo uklada. 2021;2: 247–252.
15. Turchin A. S. The image of the personal world and the methodological foundations of its representation. In: Metodologiya sovremennoj psihologii. 2023;18: 402–408.
16. Shirokaya M. Yu. «Prostranstvo vremeni» v professional'noj deyatel'nosti cheloveka kak aktual'naya problema psihologii. In: Mir psihologii. 2019;2 (98): 144–154.
17. Donatella D. P. The Precarization Effect / D. P. Donatella, S. Hänninen, M. Siisiäinen, T. Silvasti. In: The New Social Division. Making and Unmaking Precariousness. Publisher: Palgrave Macmillan, 2015. Vol. 2: 1–24.
18. Fritsch M. Self-Employment and Well-Being Across Institutional Contexts Self-Employment and Well-Being Across Institutional Contexts / M. Fritsch, A. Sorgner, M. Wyrwich. In: Journal of Business Venturing. 2018;34 (6): 54.
19. Hertel G. The Psychology of the Internet at Work / G. Hertel, D. L. Stone, R. D. Johnson, J. Passmore. In: Handbook of the Psychology of the Internet at Work. Publisher: Wiley/Blackwell, 2017. Vol. 5: 18–30.
20. Mann S. The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health / S. Mann, L. Holdsworth. In: New Technology Work and Employment. 2023;18 (3): 196–211.

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article. The authors declare no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 22.01.2024; одобрена после рецензирования 24.01.2024; принята к публикации 25.03.2024.

The article was submitted 22.01.2024; approved after reviewing 24.01.2024; accepted for publication 25.03.2024.