

Автономная некоммерческая организация высшего образования  
«Университет мировых цивилизаций имени В.В.Жириновского»

На правах рукописи

ЛИСИЧКИНА ЮЛИЯ ВИКТОРОВНА

**СПЕЦИФИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО Я-ОБРАЗА  
ИНТЕРНЕТ-РАБОТНИКОВ РАЗЛИЧНЫХ ВИДОВ ЗАНЯТОСТИ**

5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика

Диссертация  
на соискание ученой степени  
кандидата психологических наук

Научный руководитель:  
доктор психологических наук, профессор  
Захарова Надира Летфулловна

Москва – 2024

## Оглавление

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические основы исследования профессионального Я-образа интернет-работников .....	15
1.1. Подходы к исследованию профессионального Я-образа.....	15
1.2. Факторы и условия, определяющие формирование и развитие профессионального Я-образа .....	33
1.3. Психологические особенности деятельности и личностные характеристики интернет-работников различных видов занятости.....	55
Выводы по главе 1 .....	73
Глава 2. Эмпирическое исследование профессионального Я-образа интернет-работников различных видов занятости.....	76
2.1. Характеристика методов и процедур качественного и количественного анализа результатов исследования.....	76
2.2. Особенности профессионального Я-образа интернет-работников.....	88
2.3. Результаты сравнительного исследования компонентов Я-образа интернет-работников до и после специально организованного психологического сопровождения .....	148
Выводы по главе 2 .....	164
Заключение .....	170
Список литературы.....	174
Приложение А Результаты статистического анализа компонентов профессионального Я-образа официально трудоустроенных и неформально занятых интернет-работников .....	195
Приложение Б Результаты статистического анализа данных расчета t-критерия Стьюдента: показатели профессионального Я-образа официально трудоустроенных и неформально занятых интернет-работников разных возрастных категорий .....	204
Приложение В Данные корреляционного анализа.....	278
Приложение Г Результаты статистического анализа данных расчета t-критерия Стьюдента: показатели профессионального Я-образа неформально занятых интернет-работников до и после реализации модульной технологии.....	282

## Введение

**Актуальность темы исследования.** Развитие профессионального Я-образа играет важную роль в определении стратегий реализации личностно-профессионального потенциала. Современная психология активно изучает профессиональный Я-образ в контексте проблем профессионального самоопределения, успешности и результативности, а также профессионального здоровья и долголетия. Наше исследование направлено на раскрытие закономерностей развития профессионального Я-образа субъекта, которые связаны с характером его трудовой занятости.

Особое внимание уделяется проблеме профессионального Я-образа интернет-работников и его содержанию в зависимости от форм занятости. Эта проблема имеет высокую значимость, поскольку интернет-работа становится все более популярной. Важно выявить взаимосвязи между психологическими характеристиками работника и его профессиональным Я-образом, а также динамику формирования образа, отражающую процесс становления субъекта деятельности и его профессиональной социализации.

В условиях постоянно меняющегося рынка труда возникает противоречие между возможностями и потребностями работника, а также условиями профессиональной среды для достижения профессионального совершенствования, сохранения профессионального здоровья и обеспечения психологической безопасности на рабочем месте. Такая ситуация может привести к снижению профессиональной идентичности личности, а также к профессиональной маргинализации, что, в свою очередь, становится предпосылкой для появления работников неформальной занятости.

Неформальная занятость обладает рядом специфических черт социально-экономического, организационного и психологического характера. В настоящее время в сфере социально-экономического научного знания определены особые признаки неформальной занятости. Однако исследования, посвященные

психологическим аспектам неформальной занятости, требуют дополнительного изучения и разработки.

В целом, развитие профессионального Я-образа субъекта является важным фактором для достижения успеха и удовлетворения в профессиональной сфере. Понимание закономерностей его развития и взаимосвязей с психологическими характеристиками работника поможет оптимизировать профессиональную деятельность и создать условия для лучшей адаптации к современным вызовам рынка труда.

Психологические аспекты неформальной занятости являются важным объектом исследования в сфере социально-экономических явлений. Множество проблем возникает в связи с изменением роли и статуса индивида, занятого в неформальном секторе. Влияние этого феномена на надежность деятельности, безопасность и мотивацию субъекта изучается такими исследователями, как В.И. Гимпельсон, Н.Г. Иванова, Р.И. Капелюшников, M. Fritsch, A. Sorgner, M. Wyrwich, M. Hoffman и др.

Особую группу составляют интернет-работники, которые сталкиваются с уникальными психологическими воздействиями кибертехнологий. Их работа требует особого внимания, поскольку они подвержены высокому риску психологического воздействия киберпространства на различные аспекты их жизни.

В целом, психологические аспекты неформальной занятости и воздействие кибертехнологий на интернет-работников являются актуальными и важными темами исследования. Понимание этих проблем и разработка соответствующих мер позволят улучшить условия работы и жизни интернет-работников, а также повысить их эффективность и благополучие.

Исследование профессионального Я-образа интернет-работников является актуальным из-за нескольких противоречий. С одной стороны, наблюдается растущий спрос на труд интернет-работников, но при этом недостаточно изучены психологические закономерности, связанные с их становлением и профессиональной деятельностью в онлайн-среде. С другой стороны, хотя проблема формирования профессионального Я-образа субъекта труда достаточно

исследована в науке, но отсутствуют исследования, касающиеся субъекта деятельности в неформальной сфере занятости, которая является одной из основных сфер интернет-работы.

Существует необходимость в формировании профессионального Я-образа у молодых интернет-работников, но научное обоснование методов психологического сопровождения их профессионализации остается недостаточно разработанным. В результате этого недостаточная теоретическая разработанность проблемы профессионального Я-образа интернет-работников и ее высокая практическая значимость определили объект, предмет, цель и задачи данного исследования.

Актуальность исследования обусловлена противоречиями между:

- возрастающей востребованностью труда интернет-работников и недостаточной разработанностью психологических закономерностей становления и профессионализации субъекта деятельности в условиях интернет-среды;

- развитием форм трудовой занятости и отсутствием исследований относительно субъекта деятельности неформальной сферы занятости;

- необходимостью формирования профессионального Я-образа молодых интернет-работников и недостаточным научным обоснованием методов психологического сопровождения их профессионализации.

Таким образом, исследование профессионального Я-образа интернет-работников является актуальным и важным, так как поможет разработать эффективные методы поддержки и развития данной категории работников. Это позволит им успешно адаптироваться к условиям онлайн-среды и достичь высоких результатов в профессиональной деятельности.

**Степень разработанности темы исследования.** Проблема профессионального Я-образа работников различных сфер занятости исследуется учеными в рамках профессионализации субъекта деятельности, формирования и развития идентичности. В работах В.С. Агапова, Э.Ф. Зеера, Е.А. Климова, В.В. Столина, В.А. Ядова и др. определяются методологические основы изучения Я-образа субъекта профессиональной деятельности. Я-образ профессионала

исследовался такими ведущими отечественными учеными, как К.А. Абульханова-Славская, В.А. Бодров, А.А. Деркач, Н.В. Кузьмина и др. Проблеме соотношения профессионального становления и формирования Я-образа уделяли внимание С.В. Гуцыкова, Е.П. Ермолаева, Н.А. Журавлева N. Ammari, A. Gantare и др.; психологические аспекты деятельности интернет-работников рассматривались А.Е. Войскунским, Л.С. Бурлаченко, M. Fritsch, A. Sorgner, M. Wyrwich, M. Hoffman и др.

Вместе с тем проблема профессионализации интернет-работников является недостаточно изученной, а наше исследование позволяет восполнить этот пробел, ответив на вопросы о развитии профессионального Я-образа интернет-работников и его связей с личностными характеристиками субъекта профессиональной деятельности. Знания о профессиональном Я-образе необходимы для разработки модели профессиональной адаптации работников при переходе от неформальной занятости в официальный сектор экономики, технологий профессионализации интернет-работников с целью снижения риска профессиональной деформации.

**Цель исследования:** выявить особенности профессионального Я-образа официально трудоустроенных и неформально занятых интернет-работников.

**Задачи исследования:**

1. Осуществить теоретический анализ проблемы формирования и развития Я-образа, специфики деятельности и личности работника неформальной занятости, уточнить понятие профессионального Я-образа в отечественных и зарубежных исследованиях.

2. Выявить специфику в содержании профессионального Я-образа официально трудоустроенных и неформально занятых интернет-работников в зависимости от их возраста.

3. Выявить специфику профессионального Я-образа интернет-работников в зависимости от стажа неформальной занятости.

4. Выявить особенности взаимосвязи компонентов профессионального Я-образа субъектов профессиональной деятельности с рефлексией, смысложизненными ориентациями, толерантностью к неопределенности.

5. Определить особенности изменений профессионального Я-образа интернет-работников неформальной занятости в процессе специально организованного психологического воздействия посредством модульной технологии.

**Объект исследования:** профессиональный Я-образ интернет-работника.

**Предмет исследования:** особенности профессионального Я-образа официально трудоустроенных и неформально занятых интернет-работников.

**Общая гипотеза исследования:**

Профессиональный Я-образ интернет-работников обладает количественными и качественными отличиями в зависимости от формы занятости.

Данная гипотеза конкретизируется в **частных гипотезах:**

– Количественные отличия профессионального Я-образа проявляются в том, что у официально трудоустроенных интернет-работников уровень оценки профессиональной целенаправленности, самооффективности, самоопределения выше по сравнению с неформально занятыми работниками. Качественные отличия могут проявляться в особенностях осмысления прошлого, настоящего и будущего профессионального Я-образа.

– Длительность занятости в неформальном секторе отражается на восприятии своего прошлого и настоящего как более успешного, чем будущего, вплоть до идеализации.

– Профессиональный Я-образ неформально занятых интернет-работников характеризуется низкой оценкой самооффективности, зависимости при отсутствии ясных целей профессиональной деятельности в отличие от официально трудоустроенных работников.

– Профессиональный Я-образ может быть целенаправленно изменен при использовании модульной технологии развития Я-образа субъекта деятельности в условиях психологического сопровождения.

– **Методологическую основу исследования** составили фундаментальные классические и современные концептуальные разработки:

- субъектно-деятельностный подход (К.А. Абульханова-Славская, А.Л. Журавлев, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн);
- системный подход (Б.Г. Ананьев, В.А. Барабанщиков, В.А. Ганзен, А.В. Карпов, Б.Ф. Ломов, В.А. Мазилев, В.Д. Шадриков и др.);
- концепции развития, формирования и становления профессионального самосознания и идентичности субъекта деятельности (Е.М. Борисова, А.А. Деркач, Е.П. Ермолаева);
- принцип развития (Л.И. Анцыферова, Л.С. Выготский, В.И. Слободчиков, Д.Б. Эльконин, Э. Эриксон и др.);
- методологические подходы к разработке проблемы психологии субъекта деятельности в различных условиях профессионализации (Л.Г. Дикая, Э.Ф. Зеер, А.А. Обознов, Л.Д. Сыркин);
- основы для планирования психологического исследования, проведения процедур интерпретации и измерений в психологии труда (М.М. Басимов, В.А. Мазилев, Е.И. Рогов).

**Теоретическую основу исследования определили:**

- ведущие теоретические подходы к разработке проблемы взаимодействия организационных, личностных, эргономических факторов и процесса профессионализации (А.Я. Анцупов, В.А. Бодров, А.Н. Глушко, Н.Л. Захарова, С.Л. Кандыбович, Е.А. Климов, В.М. Львов, Т.В. Разина);
- концепции Я-образа (К.А. Абульханова-Славская, В.С. Агапов, И.С. Кон, К. Роджерс, В.В. Столин);
- определение содержания Я-образа, закономерностей изменения его структуры во взаимосвязи с другими психологическими феноменами (В.В. Столин, Л.В. Царькова, В.А. Ядов и др.);
- теоретические положения о детерминантах формирования профессионального Я-образа (А.А. Алдашева, О.В. Голубь, С.Ф. Мурашко, А.В. Садкова и др.);

– концептуальные положения о психологических особенностях субъекта деятельности неформальной занятости (Т.В. Белых, D.P. Donatella, S. Hänninen, M. Siisiäinen, T. Silvasti и др.);

– положения о причинах и особенностях неформальной занятости (М. Алвин, К. Вильямс, В.Е. Гимпельсон, Д.В. Зайцев, Р.И. Капелюшников, А.В. Попов, Т.С. Соловьев и др.).

### **Методы исследования**

Для достижения цели и решения задач исследования, проверки гипотез нами был использован комплекс исследовательских методов:

– теоретико-методологический анализ научной литературы по изучаемой проблеме;

– психодиагностические методы (опросы, тестирование): тест оценки рефлексивности (А.В. Карпов); «Индикатор копинг-стратегий» (Д. Амирхан); опросник; тест «Смыслжизненные ориентации» (Д.А. Леонтьев); методика «Диагностика толерантности к неопределённости» (А.Н. Леонтьев, А.К. Осин, О.Н. Луковицкая); опросник «Профессиональные ценности» (Н.Л. Шлыкова); опросник «Профессиональный Я-образ» (Ю.В. Лисичкина, Н.Л. Захарова); «Тест на стрессоустойчивость» (Ю.В. Щербатых); Мотивационный тест (Ф. Херцберг); «Стиль саморегуляции поведения (ССПМ) (В.И. Моросанова);

– констатирующее эмпирическое исследование;

– сравнительное исследование.

Статистическая обработка данных проводилась с применением пакета программ («Statistica 20.0», «MicrosoftExcel») посредством параметрического метода Стьюдента, коэффициента корреляции Спирмена.

### **Этапы исследования**

Экспериментальная работа включала в себя следующие этапы:

Первый этап (2020–2021 гг.) – анализ теоретических и эмпирических исследований по проблеме диссертации, определение теоретико-методологической основы работы.

Второй этап (2021–2022 гг.) – формулирование общей и частных гипотез, выбор и обоснование методик исследования, диагностика респондентов для определения содержания профессионального Я-образа, а также взаимосвязи между компонентами профессионального Я-образа и психологическими особенностями испытуемых.

Третий этап (2022–2023 гг.) – формирование и описание выборки, проведение эмпирического исследования закономерности формирования и развития профессионального Я-образа интернет-работников, анализ результатов.

Четвертый этап (2023 – май 2024 гг.) – обоснование и апробация модульной технологии развития профессионального Я-образа интернет-работников неформальной занятости, оценка изменений профессионального Я-образа, оформление текста диссертационного исследования, подготовка автореферата.

### **Научная новизна исследования**

Раскрыто содержание профессионального Я-образа интернет-работников, выраженное в представлениях субъекта о профессиональной деятельности в прошлом, настоящем и будущем: самоопределении, целенаправленности деятельности, профессиональной самооэффективности, ценностных позициях по отношению к профессии, автономии.

Выявлены различия содержания компонентов профессионального Я-образа официально трудоустроенных и неформально занятых интернет-работников, которые состоят в том, что оценки себя как профессионала в прошлом, настоящем и будущем работников неформальной занятости ниже по сравнению с официально трудоустроенными работниками. Это свидетельствует о проявлении неустойчивости профессиональных установок, ценностей, принципов, о стремлении к профессиональной автономии.

Установлено, что различия профессионального Я-образа интернет-работников с различным видом занятости и стажем неформальной занятости тесно связаны с психологическими особенностями субъектов деятельности, возрастом работников.

Описаны типичные характеристики профессионального Я-образа неформально занятых интернет-работников, представленные высокой оценкой

профессиональной автономии, самооффективности и низкой оценкой собственной готовности соотносить свои действия с мнением профессионального сообщества.

Установлены и описаны взаимосвязи между личностными свойствами и компонентами профессионального Я-образа интернет-работников, порождающими содержание профессионального Я-образа и личностных качеств.

Доказана связь между смысложизненными ориентациями, толерантностью к неопределенности, рефлексией и содержанием профессионального Я-образа интернет-работников различных видов занятости.

Эмпирически доказана динамика профессионального Я-образа интернет-работников неформальной занятости в условиях специально организованного психологического воздействия посредством модульной технологии.

**Теоретическая значимость исследования** состоит в том, что систематизирован понятийный аппарат, относящийся к профессиональному Я-образу с учётом имеющихся отношений между образами профессионального прошлого, настоящего и будущего.

Результаты проведенного исследования дополняют научные представления о профессиональном Я-образе интернет-работников, а также расширяют теоретическую базу психологии развития субъекта профессиональной деятельности за счет описания компонентов профессионального Я-образа и характеристик неформально занятых интернет-работников. Описаны характеристики интернет-работников с различным стажем неформальной занятости и разных возрастных групп, что дополняет научные представления о направленности и динамике процессов профессионализации.

**Практическая значимость исследования** заключается в том, что его результаты применяются в процессе психологического сопровождения безработных лиц для формирования личностно-профессионального потенциала работников с целью преодоления профессиональной маргинализации. Выявленные закономерности формирования и развития профессионального Я-образа являются основанием для проведения профессиональной ориентации в образовательных

учреждениях различного уровня и направленности. Материалы исследования, его результаты используются в практической деятельности профориентологов.

Полученные результаты, разъясняющие особенности структуры профессионального Я-образа, используются при осуществлении психологического сопровождения профессионального становления в условиях высшего учебного заведения.

Полученные результаты являются важным дополнением в научно-методические материалы по психологической работе с безработными лицами с целью повышения их адаптационного потенциала.

### **Эмпирическая база исследования**

Выборку составили клиенты центров психологической помощи, кабинетов психологов частной практики, работники предприятий и учреждений Москвы и Московской области: 239 интернет-работников, из них: официально трудоустроенные (115 человек), работники неформальной занятости (124 человека). В исследовании участвовали респонденты от 20 до 58 лет, представители следующих сфер деятельности: торговля, образование, транспорт, копирайт, консультирование и др.

### **Основные положения, выносимые на защиту:**

1. Содержание профессионального Я-образа раскрывается в представлениях субъекта о профессиональном выборе, эффективности профессиональной деятельности, автономии в работе и ценностях личности в прошлом, настоящем и будущем времени, детерминированных объективными причинами: видом занятости.

2. Основные отличия профессионального Я-образа неформально занятых интернет-работников от официально трудоустроенных заключаются в неустойчивости оценки профессиональной целенаправленности, самоэффективности, самоопределения, высоком уровне уверенности, позитивном представлении о себе как профессионале, выраженном стремлении к профессиональной автономии. Официально трудоустроенные работники

характеризуются оптимистичными взглядами, большей уверенностью в профессиональном росте.

3. Динамика профессионального Я-образа неформально занятого работника имеет гетерохронный характер: первый этап (стаж неформальной занятости менее 3 лет) характеризуется сниженным уровнем целенаправленности деятельности, второй этап (стаж неформальной занятости от 3 до 10 лет) отличается высоким уровнем принятия себя как профессионала в настоящем и будущем, третий этап (стаж неформальной занятости более 10 лет) специфичен удовлетворенностью профессиональным выбором и статусом, сниженной способностью осмысления продуктивности пройденного трудового пути.

4. Наиболее позитивный профессиональный Я-образ с высоким уровнем удовлетворенности профессиональным статусом, позитивным отношением к профессиональной деятельности, стремлением к самосовершенствованию в профессии, достижению профессионального мастерства, готовностью к выполнению сложных задач свойственен официально трудоустроенным интернет-работникам в возрасте 20–30 и 41–50 лет.

5. Результаты работы стали основанием для разработки модульной технологии развития профессионального Я-образа у работников неформальной занятости, которая показала свою эффективность. Результаты апробации технологии свидетельствуют о динамике восприятия собственного профессионального выбора, оценки себя как субъекта, способного ставить цели, связанные с профессией, достигать их, планировать собственную карьеру.

**Достоверность и обоснованность результатов** обеспечивается опорой на методологические принципы научного исследования; комплексностью исследовательских процедур и используемых диагностических методов, соответствующих цели и задачам исследования; валидностью стандартизированных психодиагностических методик; репрезентативностью и объемом выборок, а также применением адекватных и корректных методов статистической обработки данных.

### **Апробация результатов работы**

Положения диссертации, теоретические и эмпирические результаты, полученные в работе, были представлены и обсуждались на ежегодной научной конференции аспирантов «Инновационные аспекты социально-экономического развития региона» (Королев, 2019, 2020 гг.), на ежегодном Конгрессе «Психология XXI столетия», посвященном 75-летию академика РАН, академика РАО, профессора А.Л. Журавлева (Ярославль, 2023 г.), на заседаниях кафедры прикладной психологии и кафедры гуманитарных и социальных дисциплин института проектного менеджмента и инженерного бизнеса ФГБОУ ВО «Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова» (Королев, 2020, 2021 гг.), на заседании кафедры психологии АНО ВО «Университет мировых цивилизаций им. В.В. Жириновского» (Москва, 2023 г.).

Апробация модульной технологии развития профессионального Я-образа интернет-работников проводилась на базе ГБУ ЦССВ «Радуга».

Материалы диссертации используются автором в процессе консультативной поддержки и психологической помощи официально безработным лицам, имеющим потребности реализации в государственном секторе экономики.

Основные результаты диссертации отражены в 9 печатных работах (общий объем – 5,8 п.л. /личный объем – 4,8 п.л.), в том числе 5 статей в ведущих рецензируемых научных журналах и изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации для опубликования основных научных результатов диссертации на соискание ученой степени доктора и кандидата наук (общий объем – 3,75 п.л./ личный объем – 2,4 п.л.).

### **Структура диссертации**

Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы, включающего 205 наименований, из них 33 на иностранном языке, и 4 приложений. Основной объем текста 173 страницы, содержит 49 таблиц и 34 рисунка.

## **Глава 1. Теоретические основы исследования профессионального Я-образа интернет-работников**

### **1.1. Подходы к исследованию профессионального Я-образа**

В современных исследованиях профессионального становления и развития личности все большее внимание уделяется понятию профессионального Я-образа. Этот компонент личности включает в себя такие аспекты, как идентичность, самосознание и самоопределение субъекта профессиональной деятельности. Понятие профессионального Я-образа тесно связано с исследованиями самосознания личности, которое включает в себя осознание мыслей, чувств, желаний, способностей, ценностей, целей и места в обществе.

Исследования, посвященные самосознанию личности, имеют давнюю историю. Уже древнегреческий философ Сократ говорил о необходимости «познать самого себя» как основы для достижения мудрости и добродетели.

Современные исследования в области профессионального Я-образа и самосознания личности помогают понять, как эти понятия влияют на формирование и развитие профессиональной идентичности, какие факторы и процессы влияют на профессиональное самосознание, как оно развивается в разных контекстах и как связано с профессиональными целями и достижениями.

Исследования показывают, что профессиональный Я-образ и самосознание могут изменяться в течение жизни. Они подвержены влиянию различных факторов, таких как образование, опыт работы, социальная среда и личные ценности. Некоторые люди могут пересматривать свои профессиональные цели и идентичность в результате новых жизненных обстоятельств или изменения приоритетов [40].

Важно отметить, что профессиональный Я-образ и самосознание не являются статичными концепциями. Они могут развиваться и изменяться в процессе накопления опыта и рефлексии.

В XX веке исследования самосознания получили новое направление, благодаря работам американского психолога У. Джеймса. Он предложил различать «Я» как субъекта и «Я» как объект. «Я» как субъекта – это тот, кто осознает себя, «Я» как объект – то, что осознается [53]. Работы У. Джеймса оказали большое влияние на развитие исследований самосознания. В настоящее время существует множество различных подходов к исследованию самосознания, которые включают в себя когнитивные, социальные, культурные и нейробиологические перспективы. Профессиональный Я-образ формируется в процессе профессиональной деятельности и обучения, влияет на выбор профессии, уровень профессиональной мотивации, успешность профессиональной деятельности. Исследование профессионального Я-образа имеет перспективы в контексте решения проблем выбора личностью жизненного и профессионального пути, изучения наиболее эффективных методов преодоления барьеров профессиональной социализации и совершенствования, значимых результатов в работе.

Исследования, проведенные К.А. Абульхановой-Славской [4; 5], В.С. Агаповым [6; 7], Л.И. Божович [26], В.В. Столиным [144], а также другими учеными подчеркивают важность изучения личности и ее самосознания. Они обнаружили, что отношение человека к прошлому, настоящему и будущему динамично меняется со временем. Это позволяет предположить, что самосознание и профессиональный Я-образ взаимно влияют друг на друга – они способны отражать отношение человека к реальности, связанной с его профессиональной сферой.

Профессиональный Я-образ следует рассматривать как результат психических процессов, которые отражают осознание человеком своих достижений в прошлом, настоящем и будущем, а также его потенциала для саморазвития в качестве профессионала. Важно отметить, что профессиональный Я-образ тесно связан с понятием профессиональной идентичности. Ранее термин «профессиональная идентичность» ассоциировался прежде всего с результатами трудовой деятельности, удовлетворенностью работой и рабочей атмосферой.

Однако профессиональная идентичность представляет собой не только внешние факторы, но и субъективное качество, выраженное в отношении человека

к своим профессиональным навыкам и ценностям. Она отражает внутреннюю связь между личностью и ее профессиональным статусом, включая самосознание и самооценку. Таким образом, профессиональная идентичность и профессиональный Я-образ взаимосвязаны и влияют на формирование личности в профессиональной сфере. Профессиональный Я-образ в этом случае представляет собой одну из граней профессиональной идентичности [144]. На наш взгляд, профессиональная идентичность, являющаяся динамичным образованием, может определять, с одной стороны, специфику профессионального Я-образа, вместе с тем, является следствием уже сформированной профессиональной идентичности.

Исходя из идей И.С. Кона [83] о взаимосвязи самосознания, саморазвития и совершенствования, можно определить профессиональный Я-образ как динамично развивающийся феномен, включенный в процесс профессиональной социализации. Это означает, что профессиональный Я-образ может служить индикатором профессионального развития и одновременно являться ресурсом для достижения профессионального мастерства.

Согласно В.С. Агапову, самосознание представляет собой универсальную личностную структуру, обусловленную как характерологическими, так и социально-психологическими качествами [6]. Исходя из этого, можно рассматривать профессиональный Я-образ как компонент личности, который формируется под влиянием этих качеств.

Особое внимание следует обратить на феномен ценностей личности. Явно видно, что профессиональный Я-образ определяется актуальной ценностной сферой, а также включает ценностные позиции по отношению к будущей профессиональной деятельности и к самому себе в качестве субъекта этой деятельности. То есть ценности играют важную роль в формировании профессионального Я-образа.

Можно отметить, что профессиональный Я-образ является динамичным и прогрессирующим феноменом, что позволяет утверждать: профессиональный Я-образ не только отражает текущую профессиональную идентичность, но и представляет потенциал для дальнейшего развития и совершенствования.

Важно понимать, что точка зрения А.Г. Спиркина о самосознании включает возможность личности оценивать себя и осознавать свою жизненную позицию и смыслы существования [141]. В нашем понимании профессиональный образ «Я» является неотъемлемой частью самосознания и влияет не только на самооценку, но и на формирование смыслов, мотивов и ценностей в профессиональной деятельности.

Мы можем говорить о тесной связи между профессиональными ценностями, мотивацией и формированием профессионального образа «Я». Формирование профессионального образа «Я» происходит в процессе социализации в целом и профессиональной социализации в частности. Это означает, что он подвержен влиянию как общих социальных норм и ценностей, так и специфических требований и ожиданий, которые предъявляются к представителям определенной профессии.

Формирование профессионального Я-образа происходит в несколько этапов. На первом этапе происходит осознание человеком своих профессиональных возможностей и ограничений. На втором этапе развивается идентификация с представителями своей профессии и принятие профессиональных норм и ценностей. На третьем – формирование профессиональной самооценки и профессиональных притязаний.

Профессиональный Я-образ имеет большое значение для профессиональной деятельности человека. Он влияет на его мотивацию, отношение к труду, выбор профессиональных целей и стратегий их достижения, формирование ответственности, самореализацию человека в профессии и его удовлетворенность трудом [127]. В процессе формирования профессионального Я-образа важную роль играют социальные институты, в частности семья, школа, профессиональные учебные заведения, трудовые коллективы. Семья играет важную роль в становлении профессиональных интересов и ценностей ребенка. Школа и профессиональные учебные заведения предоставляют человеку знания и навыки, необходимые для овладения профессией. Трудовые коллективы являются средой, в которой формируется профессиональная идентичность человека и его профессиональная самооценка.

Кроме того, самосознание и Я-образ обусловлены пониманием внешней оценки, отношением субъекта к общественной оценке своей личности. Так, Дж. Мид сущность самосознания определяет как преобразованную и интериоризированную точку зрения других людей о данном субъекте [111]. Явление интериоризации внешней оценки субъектом может быть применимо к феномену профессионального Я-образа. При этом, надо полагать, степень осознания внешней оценки личности как субъекта профессиональной деятельности в настоящем является частью механизма стремления к достижению профессионального Я-идеального.

Если мы рассмотрим точку зрения Р. Бернса о самосознании [18], где ученый представляет его как совокупность Я-реального и Я-идеального, то можно сказать, что профессиональный образ «Я» также может быть представлен в таком контексте. Реальный Я-образ профессионала охватывает представление о себе в прошлом, настоящем и будущем. В прошлом субъект мог задумываться о том, каким он был, какие достижения и опыт имел. В настоящем он осознает, кем является сейчас, какие у него навыки и качества. А в будущем субъект деятельности стремится стать лучше, развиваться, исходя из своих способностей, уровня образования и социальной ситуации развития.

Идеальный Я-образ профессионала, с другой стороны, включает в себя представление о том, каким человек мог бы быть в прошлом и каким он хочет стать в будущем. Он может рассмотреть собственные возможности и мечты, которые стремится осуществить в профессиональной жизни.

Таким образом, профессиональный Я-образ включает в себя не только текущее состояние и прошлый опыт, но и амбиции, стремления, мечты. Он представляет собой динамический процесс самосознания, который может меняться с течением времени и развития.

Следовательно, профессиональный Я-образ может развиваться и меняться в зависимости от целей и стремлений. Прошлые достижения и опыт могут быть использованы как основа для развития и роста в будущем. Идеальный Я-образ

может служить вдохновением и мотивацией для достижения профессиональных целей субъекта деятельности.

Вслед за К. Роджерсом [134] надо признать, что Я-образ (Я-концепция) является регулятором поведения и деятельности субъекта. Иными словами, профессиональный Я-образ является фактором самоконтроля, самокритики, самосовершенствования и самовоспитания. По нашему мнению, профессиональный Я-образ – это необходимое условие развития самостоятельности, критичности мышления, конструктивной мировоззренческой позиции.

Профессиональное Я-образование олицетворяет собой представление о себе в качестве субъекта профессиональной деятельности в прошлом, настоящем и будущем. Это представление формируется на основе осознания и оценки своих профессиональных целей, возможностей и действий. В российской науке (В.С. Агапов [6], О.В. Голубь [46], И.С. Кон [83] и др.) преобладает деятельностный подход к изучению самосознания. Исследователи рассматривают его как сложное интегральное образование в духовном мире человека, являющееся динамической системой всех сознательно осуществляемых психических процессов.

Особое внимание уделяется тому факту, что результаты осознания себя как субъекта деятельности, формируемые в процессе образования и развития личности, являются основой профессионального Я-образа. Исследования свидетельствуют о том, что развитие самосознания связано с его преобразующей функцией и в особенности с изучением характеристик созидательной активности психики.

Несомненно, реализацию творческой, преобразующей функции субъекта деятельности можно ожидать при наличии развитого профессионального Я-образа, предполагающего прежде всего творчество в профессии. По мнению А.А. Деркача, профессиональное самосознание рассматривается как система представлений, оценок и установок личности, связанных с ее профессиональной деятельностью, это «система знаний о своей профессии и о себе как субъекте этой деятельности» [52, с. 52].

Профессиональный Я-образ является совокупностью представлений и осознания человеком своей профессиональной личности. Он включает в себя

понимание собственных сильных и слабых сторон, роли в коллективе, а также осознание своих возможностей, навыков, интересов и качеств. Важным аспектом профессионального Я-образа является самооценка своих профессиональных качеств, удовлетворенность своей работой и деятельностью в профессиональной сфере.

Однако, несмотря на значимость профессионального Я-образа, до сих пор нет единого понимания его структуры и факторов, влияющих на его развитие. Особенно важно учитывать представления субъекта о своем прошлом, настоящем и будущем в профессиональной сфере. Исследования, проведенные в этой области, позволили выявить некоторые сущностные характеристики профессионального Я-образа.

Во-первых, профессиональный Я-образ представляет собой направленность сознания на самого себя как субъекта профессиональной деятельности. Это означает, что человек осознает свою роль и значимость в своей профессии.

Во-вторых, профессиональный Я-образ формируется через самоанализ, который позволяет определить содержание образа себя как профессионала в прошлом, настоящем и будущем. Человек рассматривает свой профессиональный путь, достижения и неудачи, а также строит планы на будущее развитие.

В-третьих, важным аспектом профессионального Я-образа является отношение личности к образу себя в профессиональном контексте. Это включает в себя уровень самоуважения, уверенность в своих способностях и мотивацию для достижения профессиональных целей.

И наконец профессиональный Я-образ играет регулирующую роль в профессиональной деятельности. Он влияет на выбор профессионального пути, принятие решений, адаптацию к новым условиям и достижение успеха в профессии. Понимание этих компонентов профессионального Я-образа является важным шагом в изучении этого феномена.

Анализ научной литературы по проблеме сущности, содержания и детерминант профессионального Я-образа позволил выделить два основных способа построения структуры рассматриваемого феномена: компонентный

и уровневый. Теоретический анализ научной литературы позволил определить следующие структурные компоненты профессионального Я-образа:

- 1) представления об уровне самореализации субъекта профессиональной деятельности в прошлом, настоящем и будущем;
- 2) представления о желаемом образе профессионального будущего;
- 3) представления о профессиональном признании в прошлом, настоящем и будущем;
- 4) переживания, связанные с возможностями развития и самореализации в прошлом, настоящем и будущем;
- 5) представления о реализации профессиональных ценностей в прошлом, настоящем и будущем;
- б) представления о мотивации профессиональной деятельности в прошлом, настоящем и будущем.

Очевидно, что профессиональный Я-образ включен во все компоненты профессиональной активности, обусловленной психическими состояниями, мотивационно-ценностной сферой, регулятивными характеристиками субъекта деятельности. Профессиональный Я-образ является одновременно предпосылкой и результатом трудовой активности. При отсутствии трудовой (профессиональной) активности сложно предположить наличие и содержание профессионального Я-образа, вместе с тем целенаправленная профессиональная деятельность способствует формированию ценностных установок к будущему профессиональному развитию. В.А. Ядовым проблема Я-образа рассматривается в контексте развития ценностных ориентаций, «отражающих индивидуальный опыт личности...» [171].

Анализ исследований позволил определить функции профессионального Я-образа (Таблица 1).

В логике утверждения Л.С. Выготского и ряда других ученых о личности как динамичном образовании изменяющейся формы взаимодействия внутреннего мира человека и окружающей среды [37] можно определить профессиональный

Я-образ как постоянно изменяющийся под влиянием внешних и внутренних факторов компонент самосознания.

Таблица 1 – Функции профессионального Я-образа (составлена автором)

<b>Функции профессионального Я-образа</b>	<b>Результат функционального воздействия профессионального Я-образа</b>
Динамическое согласование Я-реального и Я-идеального	Наличие совокупности характеристик и качеств, определяющей готовность к самореализации в профессиональной деятельности
Регулятивная	Развитие самоконтроля, самокритики, самосовершенствования и самовоспитания и на этой основе снижение воздействия неблагоприятных факторов профессиональной среды и деятельности (утомляемости, неудовлетворенности, стрессовых состояний, профессиональных деформаций)
Оптимизация личностно-профессиональных ресурсов	Профессиональная адаптация к деятельности; принятие самостоятельных решений, способность формулировать цели, адекватные профессиональной ситуации
Стабилизация мотивационной и ценностной сферы	Наличие смыслов, устойчивых мотивов профессиональной деятельности
Профессиональная социализация	Определение свойств и характеристик профессионального сообщества, достижение профессиональной идентичности
Упорядочивание представлений о значимых трудовых действиях	Самореализация в профессиональном пространстве

Вопрос о динамике профессионального Я-образа изучен в отечественной и зарубежной науке недостаточно глубоко. Отмечается, что на процесс определения собственных профессиональных перспектив оказывает влияние кризис профессиональной карьеры, уровень самооценки и удовлетворенность деятельностью [70].

Одной из работ, которая привлекает внимание к аспектам профессионального самоопределения, является исследование О.В. Голубь, Е.Р. Минасян и Т.С. Тимофеевой. В работе отмечается, что представления о профессиональном выборе могут изменяться в зависимости от возраста. С возрастом люди становятся более ответственными и развивают способности «продумывать собственные действия». Это может оказывать влияние на процесс формирования профессионального Я-образа и восприятие собственных профессиональных перспектив [46].

Авторы уделяют особое внимание понятию «возможного Я» и его роли в процессе профессионального самоопределения. Однако можно сказать, что данное понятие не полностью раскрывает сущность профессионального Я-образа, и дополнительные исследования в этой области могут быть полезными.

Таким образом, хотя вопрос о динамике профессионального Я-образа требует дальнейших исследований, уже существующие работы указывают на важность учета таких факторов, как кризис профессиональной карьеры, уровень самооценки, удовлетворенность деятельностью и возрастные изменения в представлениях о профессиональном выборе.

При разработке концепции профессионального развития личности можно предположить переходы на более высокий уровень профессионального самосознания; включая три компонента Я-образа: «Я-действующего», «Я-отраженного», «Я-творческого».

Динамика Я-образа рассматривается в контексте профессиональной самоактуализации. Так, в работах зарубежных и отечественных авторов подчеркивается, что изменения Я-образа профессионала происходят при взаимодействии с ценностями, а также определяют самоактуализацию субъекта деятельности [96; 104; 153]. Такой подход позволяет утверждать о необходимости изучения динамики профессионального Я-образа во взаимосвязи с направленностью личности.

Интересными в контексте изучения динамики профессионального Я-образа являются исследования, в которых среди критериев развития субъекта профессиональной деятельности выделяются системное взаимодействие личностных характеристик (ответственность, инициативность, творчество и др.) и профессионально значимых качеств (планирование способов принятия решений, перераспределение усилий, способность сделать выбор средств деятельности, достигать значимых результатов деятельности).

В контексте нашего исследования является важным обращение к роли самопонимания и саморефлексии в развитии субъектности. Одним из выражений Я-образа является самоуважение личности, влияющее на формирование

профессионального Я-образа. Субъект с высоким уровнем самоуважения более склонен к позитивному восприятию себя как профессионала, более уверен в своих силах и возможностях. Самоуважение, развитое в условиях активной профессиональной рефлексии, способствует формированию профессионального Я-образа. Повышение уровня самоуважения уменьшает вероятность профессиональных деструкций, таких как выгорание, профессиональная деформация и другие. Субъект с высоким уровнем самоуважения устойчив к стрессовым ситуациям, обладает способностью справляться с трудностями и неудачами. Влияние самоуважения на профессиональный Я-образ опосредуется системой ценностей и потребностей человека.

В процессе деятельности субъект учится проводить анализ собственных мыслей и чувств, соотносить результаты своих действий с прогнозируемыми результатами, оценивать качественные характеристики деятельности, что позволяет ему осуществлять целенаправленное планирование профессионального будущего. В данном случае речь может идти о целеобразовании как компоненте профессионального Я-образа.

Процесс определения целей деятельности способствует выделению субъектом, во-первых, адаптивных стратегий профессионального развития, во-вторых, формированию устойчивого представления о значимых трудовых действиях и самореализации в профессиональном пространстве.

Изучение профессионального Я-образа представляет собой серьезную проблему, которая вызывает интерес как в теоретическом, так и в практическом плане. В настоящее время существуют два основных подхода к оценке профессионального Я-образа. Первый подход связан с тем, как личность воспринимает свою профессию и как она видит себя в роли профессионала. Оценка уровня развития профессионального Я-образа основывается на этом представлении. Второй подход учитывает цели деятельности как показатель развития профессионального Я-образа, то есть насколько успешно человек достигает своих целей в профессиональной сфере.

Л.И. Божович включает в понятие образа Я как рациональные, так и эмоциональные компоненты [26]. Рациональные компоненты включают понимание и осознание себя и своих действий, а также определение моральных характеристик поведения. Эмоциональные компоненты выражаются в отношении к себе и могут иметь как положительный, так и отрицательный оттенок. Таким образом, профессиональный Я-образ включает не только осознание себя в профессиональном контексте прошлого, настоящего и будущего, но и отражает эмоциональные переживания и состояния, связанные с профессиональной деятельностью. Негативные эмоции могут вызывать различные психологические явления, такие как ощущение равнодушия со стороны профессионального сообщества по отношению к результатам деятельности, осознание собственной ненужности, недооценка достижений и снижение продуктивности на протяжении долгого трудового пути.

Исследования показывают, что положительный профессиональный Я-образ связан с высокой мотивацией, удовлетворенностью работой, а также с лучшими результатами в профессиональной деятельности. Отрицательный профессиональный Я-образ, напротив, может привести к ухудшению эмоционального состояния, снижению мотивации и даже к возникновению профессионального выгорания. Таким образом, профессиональный Я-образ представляет собой комплексное понятие, включающее как рациональные, так и эмоциональные аспекты.

Исследования, проведенные зарубежными учеными, показывают, что самооценка и профессиональная идентичность личности зависят от множества факторов, включая рабочую среду, образование, социальные и культурные ценности. Оказалось, что негативное влияние на профессиональное самовосприятие может оказывать подчиненная позиция в организации, специфика взаимодействия с коллегами и, в некоторых случаях, с клиентами [156; 172; 184].

Очевидно, что формирование профессиональной идентичности и самооценки связано с индивидуальными целями и программой деятельности каждого человека, а также с его отношением к процессу работы и достигнутым результатам. Это

является результатом взаимодействия между личностью и обществом, а также отражает законы развития человека и общества. В своих исследованиях С.В. Гуцыкова, Л.И. Дементий и Е.П. Ермолаева подчеркивают важность этого взаимодействия и указывают на то, что ожидания общества от определенной профессии во многом определяются национальным менталитетом [48; 51; 63]. В рамках нашего исследования это означает, что профессиональная идентичность формируется под воздействием ожиданий общества от специалиста, включая важные профессиональные качества, функции, навыки и другие аспекты. При этом приоритетные ценности в обществе играют роль стандартов, влияющих на оценку профессиональных результатов специалистов. В процессе развития профессиональной идентичности формируется модель деятельности, где основными ориентирами являются производительность и инновационность. Профессиональная идентичность и самооценка личности тесно связаны с внешними факторами, такими как рабочая среда, социальные и культурные ценности, а также с ожиданиями общества от специалиста. Понимание этих взаимосвязей помогает лучше понять процесс формирования профессионального «Я» и важность самосознания в профессиональной сфере.

Анализ исследований позволяет глубже понять феноменологию профессионального Я-образа, который является системой представлений субъекта о себе как профессионале в прошлом, в настоящем (актуальный Я-образ), будущем (Я-перспективное). Профессиональный Я-образ представляет собой характеристику субъекта деятельности, развития его личностно-профессионального потенциала и самореализации в деятельности. Признание является одним из ведущих факторов профессиональной компетентности и уверенности в себе как профессионале, способности человека выполнять профессиональные обязанности на высоком уровне. Признание другими позволяет субъекту распознавать свои слабые и сильные стороны, мысленно обрабатывать опыт и эффективно использовать его в профессиональной сфере. Анализ и оценка собственной деятельности как инструмент формирования и развития профессионального Я-образа способствуют развитию профессионализма – высокого уровня мастерства в данной

профессиональной сфере, характеризуемого глубоким знанием своей профессии, умением применять знания и навыки на практике, а также высокой степенью ответственности за свою работу.

Ценности и смыслы, формируя жизненный и профессиональный путь, влияют на уровень развития профессиональной компетентности. Специфика профессионального Я-образа проявляется в его роли в процессе адаптации субъекта к условиям профессионального пространства во всей совокупности его характеристик (не только физических, но и временных, психологических, организационных и т.д.). Здесь можно определить основные функции профессионального Я-образа: во-первых, от уровня развития компонентов профессионального Я-образа зависит восприятие результата деятельности. Во-вторых, он включен в процесс формирования, развития и реализации личностно-профессионального потенциала.

Профессиональный Я-образ влияет на мотивацию и удовлетворенность работой. Люди с позитивным профессиональным Я-образом, как правило, имеют более высокую мотивацию к работе и более удовлетворены ею, что приводит к лучшей производительности и более высоким результатам. Кроме того, профессиональный Я-образ влияет на карьерный рост. Люди с позитивным профессиональным Я-образом более склонны брать на себя новые задачи и рисковать, что может привести к более быстрому продвижению по службе.

Таким образом, профессиональный Я-образ является важным фактором, влияющим на профессиональное развитие и успех человека. Он включает в себя представления о себе, оценочные суждения о себе, целевые установки и другие компоненты, которые формируются в процессе профессиональной социализации деятельности. Развитие профессионального Я-образа является важным направлением в профессиональном образовании и консультировании.

Исследования показывают, что профессиональный Я-образ является динамической структурой, состоящей из пяти основных компонентов. Первый компонент – профессиональное самоопределение – включает в себя представления человека о его профессиональной идентичности. Это – оценка выбора профессии,

собственных способностей и возможностей, а также удовлетворенность выбранной профессией, содержанием работы и вознаграждением.

Второй компонент – целенаправленность профессиональной деятельности – относится к представлениям человека о его способности устанавливать и достигать целей, связанных с его профессией. Это включает умение планировать профессиональную карьеру и личностное развитие, а также стремление к повышению квалификации.

Третий компонент – профессиональная самооффективность – включает представления субъекта о собственных способностях выполнять свои профессиональные обязанности, преодолевать препятствия, возникающие в процессе работы, успешности, готовности к действиям в неопределенных ситуациях, принимать решения.

Четвертый компонент – ценностные позиции по отношению к профессии – включает представления о значимости профессии для общества, профессиональной этике, помощи коллегам, способности работать в команде.

Пятый компонент – профессиональная автономия – включает представления субъекта о способностях принимать самостоятельные решения и действовать в соответствии с ними, контролировать свою работу и оценивать ее результаты, отстаивать свои интересы и права.

Профессиональный Я-образ может изменяться в течение жизни человека, что связано с изменениями обстоятельств, получением нового опыта, динамикой ценностей и убеждений. Изменчивость профессионального Я-образа может быть как позитивной, так и негативной. Позитивные изменения связаны с повышением профессиональной квалификации, достижением новых профессиональных целей, получением признания и уважения со стороны коллег и клиентов. Негативные изменения связаны с потерей работы, неудачами в профессиональной деятельности, конфликтами с коллегами или руководством.

В работах В.С. Агапова [7], Т.Е. Егоровой [58] и других авторов доказывается компонентный состав Я-образа. Я-образ является сложным и многогранным образованием, которое включает различные аспекты самосознания человека.

В профессиональной деятельности Я-образ играет важную роль, поскольку он влияет на мотивацию, самооценку и поведение человека. Профессиональный Я-образ включает аффективную, когнитивную и деятельностную составляющие.

Аффективная составляющая отражает эмоциональные переживания человека в отношении его профессионального пути. Когнитивная составляющая, в свою очередь, связана с пониманием человеком своих профессиональных знаний, умений и навыков. Активность, или деятельностная составляющая, отражает представление о трудовых действиях, которые человек выполняет. Часто возникает противоречие между идеальным представлением о себе и реальным профессиональным образом субъекта. Это противоречие может стать причиной смены профессии или служить мощной мотивацией для профессионального роста и совершенствования.

Идеальный профессиональный образ может быть представлен в виде Я-перспективного. Если Я-перспективное совпадает с Я-актуальным, то это указывает на низкий уровень развития ценностей самореализации. Такая ситуация часто связана с внешними факторами, такими как низкий уровень организационной культуры или неудовлетворительное материальное вознаграждение, а также с внутренними условиями, такими как низкая самооценка, высокая тревожность и социальные страхи.

Понимание профессионального образа в соотношении с представлениями субъекта о себе является одним из способов определения механизмов динамики профессионального образа.

Важно отметить, что профессиональный образ может изменяться в течение времени под влиянием различных факторов, таких как изменение ценностей, личностного роста и внешних обстоятельств. Понимание своего профессионального образа и стремление к его развитию могут помочь человеку достичь большей самореализации и профессионального успеха.

Значимым механизмом изменения Я-образа в концепции К.М. Левитана является отражение в сознании субъекта отношения других к нему как профессионалу [94]. В дополнение к этому Я-образ также может быть обусловлен

культурными и социальными факторами. Например, в некоторых культурах идеальный Я-образ может включать такие качества, как послушание, скромность и самопожертвование, в то время как в других культурах более высоко ценятся независимость, уверенность в себе и амбиции. Кроме того, Я-образ может меняться с течением времени. По мере того, как человек приобретает новый опыт, его Я-образ может корректироваться, чтобы отражать эти изменения. Например, человек, который получает повышение по службе, может начать воспринимать себя как более компетентного и уверенного в себе профессионала. Я-образ играет важную роль в профессиональном развитии. Он может влиять на выбор профессии, уровень удовлетворенности работой и успешность в карьере. Люди с положительным Я-образом, как правило, более склонны ставить перед собой высокие цели, усердно работать и добиваться успехов в своей профессиональной деятельности.

Существует подход, в котором структура профессионального Я-образа рассматривается с тремя основными компонентами. Первый компонент – когнитивный – включает представление о собственных профессиональных качествах, способностях, ценностях, мотивах, целях и установках. Второй компонент – аффективный – включает переживания, связанные с профессиональной деятельностью, и отношение к себе как к профессионалу. Третий компонент – поведенческий – включает поведение, которое соответствует представлениям о себе как о профессионале [113].

При изучении механизма формирования и развития профессионального Я-образа субъекта необходимо учитывать следующие положения. Во-первых, профессиональный Я-образ следует рассматривать как составную часть самосознания субъекта, которая зависит от характеристик его активности. Во-вторых, профессиональный Я-образ является важной составляющей процесса профессиональной самореализации субъекта, который определяется процессами саморегуляции, деятельностью и опытом. В-третьих, процесс формирования профессионального Я-образа характеризует и отражает форму профессиональной активности, которая рассматривается в соответствии с деятельностью и является условием развития субъекта.

Однако, помимо указанных компонентов и положений, существуют и другие факторы, которые могут влиять на формирование и развитие профессионального Я-образа. Например, влияние социальной среды, образовательных институтов, коллег и наставников, а также собственного опыта и самооценки. Взаимодействие с другими людьми и получение обратной связи также играют важную роль в формировании профессионального Я-образа.

Кроме того, профессиональный Я-образ может развиваться и совершенствоваться с практикой, обучением и накоплением новых знаний. Важно отметить, что профессиональный Я-образ может быть следствием влияния внешних факторов, таких как требования рынка труда, изменения в профессиональных стандартах и технологиях.

Таким образом, профессиональный Я-образ является важным психологическим показателем профессионального развития человека. Он выражает отношение человека к своей будущей профессиональной деятельности и играет роль как в самосознании, так и в развитии субъекта профессиональной деятельности.

Профессиональный Я-образ состоит из нескольких компонентов, включая эмоциональные и когнитивные аспекты, ценностные аспекты отношения к профессии и самому себе в профессиональном контексте. Профессиональный Я-образ отражает целостное восприятие процесса профессиональной социализации и выражает позицию человека в сфере профессиональных устремлений.

Профессиональный Я-образ основывается на целостной системе отношений человека к различным аспектам его профессиональной деятельности. Это включает карьеру, профессиональное обучение, профессиональное сообщество, достижения в работе и другие аспекты. Эти отношения опосредованы системой профессиональных ценностей и целей, а также самооценкой себя как субъекта профессиональной деятельности.

Профессиональный Я-образ не является статичным. Он может изменяться в течение времени в зависимости от опыта, обучения и различных жизненных ситуаций.

## **1.2. Факторы и условия, определяющие формирование и развитие профессионального Я-образа**

Процесс формирования и развития профессионального Я-образа является важной частью профессионализации человека, и он подвержен влиянию как объективных, так и субъективных факторов. Внешние факторы включают разнообразные характеристики окружающей среды, где человек осуществляет свою деятельность. Важно также учитывать внутренние условия, которые влияют на формирование и развитие профессионального Я-образа, и рассматривать их с точки зрения личности человека. Именно личность способна создать целостную субъективную картину своего жизненного и профессионального пути, а также определить свое место в системе межличностных отношений.

Одним из важных внешних факторов, влияющих на формирование профессионального Я-образа, является образовательная среда. Качество образования, доступность образовательных программ и возможность получения специализированного обучения могут оказать значительное влияние на формирование профессиональных навыков и представлений о себе как специалисте.

Также важным фактором является опыт работы и практическая деятельность. Человек, имеющий возможность получить разнообразный опыт в своей профессиональной области, может развивать свой профессиональный Я-образ и улучшать свои навыки. Взаимодействие с коллегами, обмен опытом и участие в профессиональных сообществах также способствуют развитию профессионального Я-образа.

Необходимо учитывать и внутренние условия, которые влияют на формирование профессионального Я-образа. Личностные черты, мотивация, ценности и самооценка играют важную роль в этом процессе.

В целом, формирование и развитие профессионального Я-образа является сложным и многофакторным процессом. Личностные характеристики субъекта

труда играют ключевую роль в этом процессе, создавая свою субъективную картину и определяя свое место в профессиональной среде [52]. Процесс формирования профессионального Я-образа понимается как единство внешних факторов и внутренних условий, обеспечивающих психологическую готовность к деятельности в изменяющихся условиях профессиональной среды. Динамика обусловлена множеством факторов, в том числе социально-экономическим состоянием общества, менталитетом, культурой общества и профессионального сообщества. Кроме того, влияют индивидуально-психологические особенности человека, его ценности, установки, интересы и мотивация.

Развитие компонентов Я-образа зависит не только от индивидуальных особенностей человека, но и от культурных факторов. Так, в традиционных культурах, где существует четкое разделение ролей и ожиданий, представления о себе могут быть более ригидными и менее подверженными изменениям. В то же время в современных культурах, где наблюдается высокая степень индивидуализма и мобильности, оценки личностью своих возможностей и успехов могут быть более гибкими и динамичными.

Кроме того, при анализе профессиональных сообществ необходимо учитывать их социально-психологические характеристики. В различных организациях можно наблюдать разную степень поддержки и сотрудничества. В некоторых коллективах преобладает дружелюбная атмосфера и взаимопомощь, что способствует формированию положительного и устойчивого профессионального образа. В то же время в других командах встречается высокий уровень конкуренции и соперничества, что обычно приводит к появлению негативных эмоциональных состояний и неопределенности в отношении своей профессиональной идентичности. Таким образом, формирование профессионального Я-образа во многом зависит от социально-экономических, культурных и индивидуально-психологических факторов. Например, экономическое положение страны или региона может оказывать влияние на возможности развития определенных профессий и, соответственно, на самоопределение индивида в выборе профессионального пути.

Культурные факторы также играют значительную роль в формировании профессионального образа. Различные культуры имеют свои уникальные ценности, нормы и ожидания, которые могут оказывать влияние на представления о том, каким должен быть идеальный профессионал. Кроме того, в разных культурах могут существовать разные стереотипы и предубеждения по отношению к определенным профессиям, что также может повлиять на формирование профессионального Я-образа.

Личностные особенности, мотивация, ценности и опыт человека могут влиять на его представление о себе как профессионале. Например, человек с высокой самооэффективностью и уверенностью в своих способностях скорее всего будет иметь более положительный профессиональный образ, чем тот, кто испытывает сомнения в своих навыках и заслугах.

Личностные особенности, как предпосылки профессионализации, осознания себя как субъекта деятельности, определяются спецификой взаимовлияния компонентов представлений субъекта о себе и своей деятельности и уровнем их сформированности. Характеристика личностных особенностей субъекта труда предполагает анализ мотивационно-потребностной, эмоционально-волевой, когнитивной сфер (ценностные ориентации, самооценка, самосознание, мотивы, цели и др.), опыта в профессиональной деятельности. В сущности, профессиональный Я-образ включен в процесс проектирования трудового пути, становления жизненной позиции субъекта труда, профессиональной активности и готовности к профессиональной карьере. Опираясь на исследования Д. Сюпера [199], можно сказать, что готовность к карьере лежит в основе профессиональной зрелости и означает способность человека справляться с профессиональными задачами на разных этапах жизни. Она выражается посредством отношения к профессии и развитых компетенций принимать решения.

Для определения внутренних условий, детерминирующих процесс формирования профессионального Я-образа, важно обратиться к положениям, которые определяют значимые компоненты системы профессионального становления во взаимосвязи с личностными качествами. Согласно исследованиям,

выбор профессии и представлений о себе являются взаимосвязанными явлениями, при этом образ «Я» включает знания и оценку своих способностей, интеллекта, интересов, ценностей, потребностей, мотивов, отношения к труду как производной от ценностной сферы [107; 127; 135].

Анализ научной литературы показал, что базовой характеристикой личности как субъекта труда являются профессионально-ценностные ориентации. А.Я. Анцупов, С.Л. Кандыбович [77], Н.Л. Шлыкова [167] и другие авторы рассматривают ценностные ориентации профессионала как важнейшее личностное образование, отражающее сознание специалиста и определяющее направленность его поведения как субъекта трудовой деятельности.

На формирование и развитие системы ценностей оказывают влияние две группы факторов: социальные и психологические. Социальные факторы подразделяются на социально-экономические, социально-политические, социокультурные условия жизни общества, особенности исторического времени и доминирующие ценности в социуме, социальные группы, а также характер воспитания и обучения личности, образ жизни, социальный статус личности (уровень образования, семейное положение, место и роль в профессиональной деятельности). Очевидно, что рассматриваемый психологический феномен является результатом функционирования системы социальных факторов, преломляющихся в сознании субъекта.

Психологические особенности личности, в наибольшей степени коррелируемые с ценностями субъекта и включенные в процесс формирования профессионального Я-образа, включают в себя личностные характеристики: активность, уровень притязаний, волевые качества, интеллект, способность к обучению, стрессоустойчивость и т.д.

Сегодня общепризнанным является мнение о доминирующем влиянии общества на формирование и развитие ценностных ориентаций. Б.Ф. Ломов обозначает наличие обусловленности системы ценностей человека общественными отношениями [104]. В.А. Ядов подчеркивает значимость особенностей группового сознания, идеологии и культуры общества в формировании ценностной

и мотивационной сфер личности [171]. В свою очередь, система ценностей обусловлена социально-экономическими, социокультурными, идеологическими и политическими условиями жизни, менталитетом, духовным развитием общества. Говоря о профессиональных ценностях, можно утверждать, что их формирование и развитие зависят от профессионально-ценностных ориентиров социума, отношения общества к трудовой деятельности, социального престижа труда и т.д.

Н.А. Журавлева особое внимание акцентирует на специфике влияния социально-экономических условий на структуру ценностей работников предприятий с разными формами собственности. Специалистам государственных предприятий характерна высокая значимость ценностей духовного развития (творчество, мудрость) и низкая значимость инструментальных ценностей (эффективность в делах, самоконтроль). Творческая деятельность представляется наиболее необходимой для успешной работы на государственных предприятиях. Коллектив открытых акционерных обществ в большей степени ориентирован на уверенность в себе, критичность и в меньшей – на развлечения. Н.А. Журавлева предположила, что в открытых акционерных обществах работники чувствуют себя увереннее в связи с высокой надёжностью и устойчивостью социально-экономических условий данных предприятий. Минимальная потребность в развлечениях объясняется реализацией социального взаимодействия на предприятиях и финансовыми возможностями. Для субъектов труда закрытого акционерного общества в большой степени значение имеет обладание собственностью, в меньшей – образование. В социальной группе работников частных организаций ценностные ориентации наиболее выражены направленностью на межличностное взаимодействие, богатство и исполнительность, что также объясняется социально-экономическими условиями предприятий [66].

С целью определения специфики профессионального Я-образа в зависимости от форм занятости важно обратиться к исследованиям, раскрывающим проблему профессионального становления работников неформальной занятости. Исследователи отмечают, что неформальная занятость влечет за собой ряд социальных и экономических особенностей, которые отличают ее от традиционной

или других форм занятости. Работники неформальной занятости часто обладают обширными знаниями, навыками и умениями, что делает их востребованными для работодателей. Однако они также сталкиваются с рядом проблем, таких как нестабильность, недобросовестная оплата заказа, узость рынка и трудности с поиском клиентов или работодателей. Эти факторы могут негативно влиять на их отношение к труду, результатам деятельности и к себе как профессионалу [41; 42; 60; 61].

Для формирования профессионального Я-образа и развития профессионализма важны следующие факторы:

– образование и подготовка: качественное образование и подготовка по выбранной профессии являются основой для формирования профессиональных знаний, умений и навыков;

– опыт работы: практический опыт работы в данной профессиональной сфере позволяет человеку приобрести необходимые навыки и умения, а также развить профессиональное мышление;

– обратная связь от коллег и клиентов: получение обратной связи позволяет оценить свои сильные и слабые стороны;

– саморефлексия: систематическая саморефлексия позволяет определить области, в которых необходимо улучшить свои профессиональные навыки;

– наставничество: наставничество со стороны опытных коллег может помочь человеку быстрее приобрести необходимые профессиональные знания и навыки.

Проблема профессионализации молодых работников неформальной занятости становится все более актуальной [59; 119; 129]. Неформальная занятость часто ассоциируется с мобильностью и свободой, что может привлекать молодых людей, ищущих более независимый и творческий образ жизни. Однако данный вид занятости сопряжен с определенными рисками и недостатками, такими как отсутствие стабильности, социального обеспечения и защиты прав работников [41; 42; 162; 179].

Особый статус работника неформальной занятости отмечают зарубежные авторы, указывая на следующие особенности такого труда: временный характер занятости, отсутствие системы повышения квалификации и социальных гарантий [174; 179; 181; 182]. По мнению исследователей, работники неформальной занятости систематически переживают тревожность из-за нестабильности их профессионального или социального статуса. Р. Грау, И. Мартинес, М. Саланова при изучении профессиональной идентичности неформально занятых работников установили тесную связь оценки работником собственной эффективности со стратегией трудового поведения [197].

Взаимосвязь социально-экономических условий и ценностных ориентаций раскрывают в своих работах М.И. Бобнева [22], О.А. Коропец [85], М.П. Прохорова, Т.Е. Лебедева, Д.В. Седых, И.В. Седых [120] и др. Авторы отмечают, что период социально-экономических трансформаций сопровождается социальным и психологическим стрессом, «культурным шоком», что неизбежно влечёт переосмысление и переоценку образа жизни, жизненных целей, идей и ценностей. Признавая справедливым данный подход, а также факты о снижении значимости профессиональной самореализации, интереса к работе, смещении акцента на функциональную роль труда, повышении значимости материальной выгоды в периоды социально-экономического кризиса, мы обращаем особое внимание на риски проявления профессиональной маргинализации большого количества трудоспособных граждан.

В связи с этим чрезвычайно своевременным является изучение влияния идеологий общества на профессиональные ценности. Так, В.С. Магун отмечает, что в советском социалистическом обществе декларировалась трудоцентристская идеология, где труд провозглашался как обязательная деятельность для каждого работоспособного члена общества, уклонение от участия в общественно полезном труде было недопустимо и преследовалось по закону [107]. Приоритетные общественные интересы были направлены на благополучие будущих поколений. В постсоциалистической идеологии труд из обязанности преобразовался в право, расширился диапазон форм занятости.

К числу факторов, оказывающих влияние на формирование ценностной сферы, детерминирующей развитие самосознания субъекта профессиональной деятельности, относятся микросоциальные условия: ценности семьи, школы, трудового коллектива и др. Чем больше значимо для личности её окружение, тем большее воздействие оно оказывает на формирование и развитие системы ценностей, нравственных ориентиров, мотивов поведения и деятельности. Как подчеркивает М.И. Бобнева, принадлежность личности к социальной группе обуславливает уровень притязаний индивида, цели его деятельности, мотивы поведения [22]. На участие трудового коллектива в формировании профессиональных ценностных ориентаций обращает внимание Е.М. Борисова. Она отмечает, что в зависимости от оценки коллективом результатов труда, процесса трудовой деятельности подвержены изменениям уровень притязаний субъекта труда, его самооценка, стремление к профессиональному саморазвитию, достижениям, инициативность [27]. А.А. Деркач указывает на обусловленность формирования Я-образа оценкой себя и деятельности другими участниками труда [52]. Однако авторы не раскрывают специфику форм занятости. Между тем когда речь идет о работнике неформальной занятости, механизм идентификации с профессиональной группой становится не очевидным, что может существенно изменить систему ценностей субъекта, его представления о профессиональной компетентности, автономии, целенаправленности и др. На наш взгляд, выявление различий процесса формирования профессионального Я-образа работников различных форм занятости позволит выявить значимые условия и факторы, определяющие процесс профессионализации молодых работников неформальной занятости.

В категорию социальных факторов, оказывающих воздействие на формирование и развитие ценностных ориентаций, включают социальные и профессиональные характеристики личности. Одним из важнейших факторов исследователи признают целостный образ жизни. Он отражает в себе условия быта и труда, характер межличностных взаимоотношений, содержание потребностной сферы, уровень образования, уровень заработной платы, состояние здоровья, мораль и т.д. Особенности образа жизни определяются закономерностями развития общества,

социальных групп. Каждая социальная группа обладает характерными материальными и духовными чертами и формирует свои стереотипы образа жизни [66].

Нельзя не согласиться с выводами Н.А. Журавлевой о взаимосвязи материального положения и ценностных ориентаций. Автор утверждает, что по мере улучшения финансового состояния личности повышается значимость ценности красоты, отдыха, взаимоотношений, снижается уровень значимости ответственности в социальном поведении, семье. Чем ниже уровень дохода, тем значимее становятся ценности материальной обеспеченности, собственности, образованности, предприимчивости, ответственности и саморазвития [66]. Однако эти результаты не дают полного представления о динамике образа Я субъекта труда, детерминированной снижением или, напротив, повышением уровня материального состояния работника.

Анализ научной литературы позволил выделить индивидуально-психологические характеристики, влияющие на формирование ценностных ориентаций: самооценка, самоконтроль, уровень притязаний личности, волевые качества, мотивация достижений, особенности мышления, интеллект, обучаемость и другие. Очевидно, что существует связь между целостным профессиональным Я-образом, ценностными ориентациями и обусловленными их развитием личностными характеристиками. Так, исследования О.С. Дейнеки показали, что саморегуляция, стрессоустойчивость, обучаемость, интеллект, гибкость характера и мышления способствуют лучшей адаптированности личности к новым социальным, экономическим условиям [50]. Автором было доказано, что чем выше уровень осмысленности жизни, тем большую значимость для личности приобретают саморазвитие, ответственность, обучаемость. Для людей с низким уровнем осмысленности важность приобретают финансовое благополучие, общественное признание, отдых. Л.И. Габдулиной раскрыта взаимосвязь ценностной сферы и направленности личности в общении. Авторитарная направленность сопряжена с ценностями свободы, эффективностью в делах, общественным признанием, другой вид направленности – ориентация на сотрудничество – связан с развитием, обучаемостью, уверенностью в себе [38].

В.А. Ядов определил факторы влияния на самостоятельность в трудовой деятельности: интеллект и волевые качества, уровень притязаний личности, уровень податливости личности групповому давлению [171].

Анализ теоретических исследований отечественных и зарубежных авторов позволил выявить качества, детерминирующие процесс формирования и развития ценностной сферы, и, как следствие, профессионального Я-образа:

1. Самооценка. С повышением уровня самооценки наиболее значимыми ценностями становятся семья, счастье других, честность, воспитанность и наименее значимыми – свобода и эффективность в делах. Личность с низкой самооценкой в большей степени направлена на активность в трудовой деятельности, достижение целей.

2. Конформизм. Для личности с высокой выраженностью конформности наиболее важны образованность, предприимчивость, богатство. Для неконформных характерны ориентации на честность, финансовую стабильность, самоконтроль, самореализацию.

3. Практичность. У практичных личностей выше по иерархии стоят ценности деловой и экономической активности (работа, обеспеченность, исполнительность, собственность). Личность с низким уровнем практичности в большей степени направлена на семью, независимость, духовное развитие.

4. Уровень экономических притязаний. У субъектов с высоким уровнем притязаний выявлена ориентация в большей степени на эффективность в делах, самоконтроль, богатство, с низким уровнем притязаний – на близкое социальное окружение (семья, счастье других).

5. Готовность личности к соревнованию. Для группы лиц, ориентированных на избегание соревновательных ситуаций, свойственна направленность на здоровье, семью, терпимость, для лиц, готовых к конкуренции, – на общение, свободу, самоконтроль.

6. Уровень деловой активности. Высокий уровень деловой активности обуславливает высокую значимость исполнительности, низкий уровень – семьи, собственности и мудрости.

Н.А. Журавлева подчёркивает, что разные личностные характеристики имеют различную степень воздействия на систему ценностей. Наиболее существенное влияние оказывают самооценка, уровень притязаний и практичность, а наименьшее – деловая активность [66].

Таким образом, профессиональные ценности являются основным фактором, определяющим конструирование образа профессионального будущего субъектом труда. А.А. Деркач отмечает особую роль самооценки в формировании Я-образа как структурного компонента «Я-концепции». Согласно автору, на основе самооценки формируется прогноз результатов своей трудовой деятельности и жизнедеятельности. Заниженная самооценка рождает негативные представления о своем профессиональном будущем [52].

Так как самооценка является динамичной личностной характеристикой, необходимо раскрыть факторы, детерминирующие ее изменения в трудовой деятельности. Эти детерминанты, влияющие на самооценку, обуславливают и развитие профессионального Я-образа.

Самооценка субъекта труда частично обуславливается ведущими ценностями в коллективе. Так, если коллеги придают большую значимость интеллектуальным способностям, то более высокая самооценка будет у лиц с выраженными интеллектуальными качествами, а низкая – у коммуникативных людей, и, наоборот, в коллективе, где общей ценностью является межличностное взаимодействие, лица с выраженной коммуникабельностью будут оценивать себя выше, а интеллектуально развитые – ниже.

А.В. Садкова в своих исследованиях получила данные о зависимости самооценки от уровня оплаты труда [134]: чем выше доход субъекта труда, тем выше он себя оценивает. По данным исследования В.В. Знакова, самооценка коррелирует с уровнем образования, полом и возрастом [72].

Многие исследователи обратили внимание на влияние сферы деятельности на изменение личностных характеристик и самосознания. Например, А.А. Бодалев отмечает, что каждый вид деятельности требует определенных качеств личности, и по мере освоения задач этой деятельности участники начинают выделять

и ценить эти качества у других людей, а также связывать их уровень развития с требованиями деятельности [23]. Таким образом, в процессе формирования представлений о личности другого человека, который является сотрудником или партнером по деятельности, особое внимание уделяется качествам личности, которые наиболее полно проявляются и развиваются благодаря данной деятельности.

Исходя из этого утверждения, можно сказать, что, когда личность воспринимает себя как субъекта труда, она проявляет те черты, развитие которых наиболее способствует ее профессиональной деятельности. Э.Ю. Артемьева также отмечает, что субъекты труда по мере профессионального роста приобретают особое восприятие, отношение и видение определенных объектов и ситуаций, связанных с их трудовой деятельностью [12]. Кроме того, влияние сферы деятельности на личностные характеристики может проявляться не только в профессиональной сфере, но и в других аспектах жизни. Например, человек, занимающийся творческой деятельностью, может развивать такие качества, как воображение, креативность и чувство эстетики, которые могут повлиять на его общую личностную структуру. А человек, работающий в сфере социального обслуживания, может развивать эмпатию, терпимость и навыки межличностного взаимодействия, что также может отразиться на его личностных особенностях. Таким образом, сфера деятельности оказывает значительное влияние на формирование и развитие личностных характеристик и самосознания. В процессе освоения и профессионализации субъект деятельности приобретает определенные черты, которые становятся важными для профессиональной и личной жизни.

Взаимосвязь опыта работы и самооотношения изучал А.Г. Васюк на примере медицинских специалистов. В результате анализа проводимого исследования автор определил, что молодые врачи со стажем до 5 лет менее дружественно настроены по отношению к себе, а у профессионалов со стажем от 20 лет наблюдается наивысший уровень положительного восприятия себя. Динамика изменений в самооотношении проявилась по шкалам – интегральное Я, самоуважение,

аутосимпатия. Такие результаты исследования автор связывает с возникновением ощущения самодостаточности и самоудовлетворенности, некой законченности профессионального саморазвития у медицинских специалистов с большим стажем работы [34].

С.Ф. Мурашко установил, что по мере профессионального становления в большей степени осознаются мотивы трудовой деятельности, формируются некоторые моральные принципы, честность, порядочность, эмпатия, ответственность, кропотливость, видоизменяется характер межличностного взаимодействия. С возрастанием стажа увеличивается значимость самоконтроля, настойчивости, профессиональной интуиции, планирования будущих действий [113].

Очевидно, что профессиональный Я-образ является динамичным и многоуровневым, отражающим особенности личности. Можно сказать, что развитие личности субъекта деятельности и процесс его профессионального самоопределения являются взаимодетерминируемыми явлениями. Профессиональный Я-образ является включенным в систему и является результирующим показателем функционирования этой детерминации.

В отечественной психологической науке наиболее распространен диспозиционный подход к процессу профессионального самоопределения, при котором выделяются значимые внутренние условия самоопределения человека в труде:

- пол субъекта деятельности, его возраст, темпераментные, характерологические особенности, уровень развития общих и специальных способностей;

- когнитивные функции, их взаимосвязи и взаимовоздействие (мышление, воображение, представление и др.);

- опыт субъекта деятельности, включающий стилевые характеристики, привычки и навыки, умения и знания;

- направленность личности, выраженная в интересах, мотивах, установках и др.

В контексте данного подхода раскрываются следующие факторы, определяющие формирование профессионального Я-образа:

- позитивно окрашенное восприятие профессии; формирование значимого образа профессиональной деятельности;
- высокая оценка профессионального сообщества, которому субъект намерен принадлежать;
- результативность в решении профессиональных задач;
- позитивное отношение к себе как личности и субъекту деятельности, одобрение своих мыслей, убеждений, действий;
- мотивация самореализации в выбранном профессиональном направлении.

Н.Л. Шлыковой отмечается значимость механизма восприятия как эмоционально-оценочного отражения собственной личности, результатом функционирования которого является отношение к себе, профессии, собственным успехам в деятельности, профессиональному сообществу. [167]. Все это активизирует мотивационную сферу субъекта. В данном исследовании автор обращает внимание на специфику восприятия профессиональной среды субъектом и выделяет несколько функций, которые дополняют представления о профессиональной среде. Одна из таких функций заключается во влиянии на характер и содержание взаимодействия между субъектом и профессиональной средой. Это означает, что представления о среде могут определять, как субъект взаимодействует с окружающей его профессиональной средой.

Другая функция представлений о профессиональной среде связана с формированием образа среды и определением модели поведения субъекта. То есть представления о среде могут влиять на то, как субъект воспринимает и взаимодействует с окружающей профессиональной средой, а также на то, как он действует.

Третья функция представлений о профессиональной среде связана с определением уровня антиципации. Это означает, что представления о среде могут влиять на то, насколько субъект способен предвидеть события и ситуации, которые могут возникнуть в процессе профессиональной деятельности. Кроме того, представления о профессиональной среде могут определять содержание и характер профессиональной активности.

Также представления о профессиональной среде могут влиять на эмоциональное реагирование в процессе деятельности. Например, если субъект имеет положительные представления о среде, то скорее всего он будет испытывать положительные эмоции во время работы.

Наконец, представления о профессиональной среде могут формировать отношение к работе и к себе как субъекту деятельности. Если субъект имеет позитивные представления о профессиональной среде, то скорее всего он будет относиться к работе с удовлетворением и уверенностью в себе.

Логично предположить, что качество и характер реализации данных функций является значимым фактором формирования профессионального Я-образа интернет-работника. Так, наличие установки к выполнению определенной деятельности как готовности достигать результата, по всей видимости, является идентичной представлению о себе в будущей деятельности как активном и результативном работнике. Образ среды является предпосылкой формирования модели поведения, сама же модель – компонент профессионального Я-образа. Так, можно предположить, что позитивный образ профессиональной среды будет способствовать модели, поддерживающей данный образ в сознании субъекта. Однако надо учитывать, что при проявлении в среде неожиданных (стрессовых) факторов модель поведения может меняться, исходя из ценностей и личностных качеств субъекта. Особую значимость в этом случае обретает так называемое совладающее поведение (копинг-поведение), понимаемое в общем смысле как выбираемые действия для преодоления трудных жизненных ситуаций или стрессовых событий. Выбор и особенности применения действий совладания детерминированы внутренними условиями (индивидуально-психологическими особенностями личности, его психофизиологическим, психологическим, общим жизненным потенциалом) и объективными факторами (например, особенностями трудной ситуации, спецификой деятельности или коллектива, условиями деятельности) [116].

Диспозиционный подход к исследованию копинг-поведения предполагает, что копинг-стратегии являются относительно устойчивыми личностными

характеристиками, определяющими поведение человека в стрессовых ситуациях. Ситуационный подход к исследованию копинг-поведения рассматривает конкретные ситуации, от которых зависит выбор копинг-стратегии. Интегративный подход к исследованию копинг-поведения предполагает, что копинг-стратегии формируются и развиваются под влиянием как личностных характеристик субъекта, так и особенностей ситуации.

Мы считаем, что для определения особенностей копинг-поведения в профессиональной деятельности и его связи с профессиональным Я-образом важную роль играют следующие аспекты: особенности самосознания личности, ее жизнеспособность, устойчивость к стрессам и адаптивность. Выбор копинг-стратегий осуществляется субъектом на основе восприятия и анализа сложности ситуации. Факторы, влияющие на выбор копинг-стратегий, включают восприятие ситуации как угрозы или вызова, оценку собственных ресурсов и наличие социальной поддержки. Однако также важно отметить, что деятельность играет существенную роль в определении активности субъекта при преодолении стресса.

Интегрированный характер мотивов и целей является ключевым аспектом, выражающим общую направленность субъекта. Это отражается в его поведении и способах изменения сложной ситуации. Например, если субъект оценивает ситуацию как угрозу и осознает ограниченность своих ресурсов, он может выбрать стратегию активного преодоления проблемы, направленную на изменение ситуации. В то же время если субъект воспринимает ситуацию как вызов и полагается на свои ресурсы, он может выбрать стратегию позитивного переоценивания, фокусируясь на своих сильных сторонах и возможностях.

При этом социальная поддержка играет важную роль в копинг-поведении. Наличие поддерживающей сети, состоящей из коллег, друзей или семьи, может значительно повлиять на способы преодоления трудностей.

Таким образом, копинг-поведение субъекта профессиональной деятельности зависит от его самосознания, жизнеспособности, устойчивости к стрессам и адаптивности. Выбор копинг-стратегий осуществляется на основе восприятия ситуации, оценки ресурсов и наличия социальной поддержки. Деятельность

является важным фактором, определяющим активность субъекта при преодолении стресса. Интегрированный характер мотивов и целей выражает общую направленность субъекта и влияет на его поведение и способы изменения сложной ситуации. Социальная поддержка также играет значимую роль в копинг-поведении, предоставляя необходимую поддержку и помощь в трудных ситуациях.

Согласно мнению Ф.Е. Василюка, целью совладания со стрессовой ситуацией является достижение такого уровня приспособления к ситуации, при котором субъект способен удовлетворить свои потребности [33, с. 313]. На наш взгляд, такое положение дополняет концепцию совладающего поведения, при котором субъект способен видеть альтернативы, использовать индивидуальный опыт преодоления трудных жизненных ситуаций, саморазвиваться. Выявлено, что эффективность копинг-стратегий зависит от ряда факторов, таких как соответствие особенностям ситуации, наличие ресурсов для реализации стратегии, уровень стресса, личностные характеристики субъекта.

Копинг-поведение играет важную роль в сохранении психического здоровья и благополучия человека. Можно предположить, что в случае несформированного профессионального Я-образа способность совладания снижается, что приводит к психологическим деструкциям, тревожности, в некоторых случаях профессиональной деформации.

Сложные жизненные и трудовые ситуации могут быть разными, и то, как человек будет реагировать на них, зависит от множества факторов, в том числе от его ценностей, мотивации, прошлого опыта и личностных особенностей. Иными словами, по мнению Л.И. Анцыферовой, характеристики поведения в ситуации зависят от значимости объекта, находящегося под угрозой [11]. В случае работников неформальной занятости, которые часто находятся в уязвимом положении и сталкиваются с дополнительными трудностями, такими как нестабильность, отсутствие социальной защиты, понимание их специфических потребностей и факторов стресса, является еще более важным.

Согласно исследованиям, работники неформальной занятости считают наличие возможности самостоятельно планировать, регламентировать

и контролировать свое рабочее время, а также расширять географию применения своих профессиональных навыков наиболее значимыми факторами. Более того, они предпочитают иметь возможность одновременно заниматься несколькими проектами, что позволяет им чувствовать себя более удовлетворенными и успешными в своей работе [120].

Способность работника адаптироваться к сложным жизненным и трудовым ситуациям зависит от множества факторов, в том числе от социальных, экономических и культурных условий, а также от индивидуальных особенностей личности. Понимание этих факторов может помочь в разработке программ и мероприятий, направленных на поддержку работников неформальной занятости для официального трудоустройства и повышение их устойчивости к стрессу.

Работники, занятые в неформальном секторе, часто сталкиваются с различными трудностями. Они вынуждены полагаться на свои личные ресурсы, такие как уровень образования и интеллекта, чтобы справиться с этими проблемами. Однако из-за высокой степени независимости достижение поставленных целей возможно только при условии высокой самоорганизации и самоконтроля.

Важную роль в этом процессе играют психологические факторы и механизмы, которые регулируют деятельность работников и помогают им быть надежными в различных трудовых ситуациях. Например, работники неформального сектора должны быть способными эффективно управлять своим временем, устанавливать приоритеты и принимать решения в условиях неопределенности [88].

Особенно актуальной становится проблема возникновения непредсказуемого рынка труда. В нестабильной экономической среде работники неформального сектора должны быть готовыми к переменам и уметь приспосабливаться к новым условиям. Это требует от них гибкости и способности быстро адаптироваться к изменяющимся требованиям рынка.

Кроме того, работники неформального сектора часто сталкиваются с недостатком социальной защиты и страхом потери работы. Это может создавать

дополнительные стрессы и вызывать проблемы с психологическим благополучием.

При анализе того, как люди воспринимают свою профессиональную среду, важно учитывать понятие «ответных активностей», предложенное Е.А. Климовым [80]. Они могут осознанно или неосознанно влиять на формирование представлений о среде работы. Однако ясность этих представлений зависит от таких факторов, как пол, возраст, установки, ценности и мотивы деятельности человека. В современных условиях информационно насыщенная среда играет роль общего фактора в формировании представлений о профессиональной среде и самом себе. Она является источником информации о предмете труда, способах получения профессионального образования, требованиях, предъявляемых к человеку в данной профессии и т. д.

Влияние информационно насыщенной среды на формирование профессионального Я-образа может быть как положительным, так и отрицательным. С одной стороны, доступ к разнообразной информации помогает человеку лучше узнать себя, свои способности и интересы, а также сделать более обоснованный выбор профессии. С другой стороны, избыток информации может привести к дезориентации и затруднить процесс самопознания. Таким образом, решение проблемы совладающего поведения работников неформальной занятости требует учета личностных ресурсов работников, их профессиональных ценностей и установок, а также особенностей информационной среды, в которой они действуют.

Особую значимость в процессе формирования профессионального Я-образа имеют условия профессионального обучения, образовательная среда, отношения в учебном коллективе, успешность учебно-профессиональной деятельности будущего работника. Основные условия формирования профессионального Я-образа будущих специалистов проявляют себя опосредованно в конкретных формах деятельности.

Учебно-профессиональная деятельность, как внешний фактор формирования профессионального Я-образа, выполняет следующие функции:

- обеспечивает необходимыми профессиональными компетенциями;

- способствует развитию самоконтроля, саморегуляции в профессиональной деятельности в целом и в сложных ситуациях в частности;
- развивает личностно-профессиональные качества.

Таким образом, в процессе профессионального развития формируются, развиваются личностные характеристики, в число которых входит и осознание себя как субъекта труда. Высокий уровень субъектного и личностного развития, личностной рефлексии способствует постановке новых целей, задач, формированию мотивации достижений, черт зрелой личности. Профессионально зрелая личность характеризуется способностью выбора оптимальной стратегии профессионального пути, соответствующего собственным потребностям и возможностям с учетом образов предвосхищения результатов деятельности, что является отражением профессионального Я-образа.

Профессиональный Я-образ играет важную роль в процессе профессионального самоопределения и развития мастерства. Он влияет на поведение и создание ценностей в трудовой деятельности [70; 77; 91; 111]. В контексте профессионального самосознания образ профессиональной деятельности отражает личностные особенности человека, его профессиональный образ. В сфере интернет-технологий, где часто используется неформальная занятость, профессиональный Я-образ может иметь особенности, связанные с ценностно-смысловой сферой и уровнем профессиональной идентичности. Это связано с тем, что неформальная занятость в этой сфере характеризуется высокой степенью автономии и отсутствием четких профессиональных стандартов. В таких условиях работники могут испытывать трудности в формировании профессиональной идентичности и самоопределении.

Отсутствие четких профессиональных стандартов может усложнить определение роли и ответственностей в работе. Работники могут столкнуться с неопределенностью и неуверенностью в своих профессиональных способностях. Это требует от них большей самоорганизации и самодисциплины для достижения успеха [70, 136].

Профессиональный Я-образ интернет-работников неформальной занятости

может также характеризоваться более высоким уровнем креативности, инновационности и готовности к профессиональным изменениям. Это связано с тем, что неформальная занятость в сфере интернет-технологий требует постоянного обновления знаний и навыков, а также способности находить новые творческие решения.

Актуальными являются положения К.А. Абульхановой-Славской о важности в процессе выбора жизненного пути и самореализации уметь находить необходимые условия для решения профессиональных задач [4].

Очевидно, что при любом уровне сложности творческих профессиональных задач значимым является, по мнению А.Я. Анцупова, механизм самооценивания, способности соотносить собственные возможности субъекта с профессиональными требованиями [9].

С.Л. Кандыбович отмечает, что необходимо решать задачи, связанные со снижением степени неопределенности с помощью задействования механизмов саморегуляции, обретения личного опыта, уверенности в себе. Поэтому, с точки зрения развития личности как профессионала, необходимо выделить умение решать последовательно новые профессиональные задачи с учетом оптимального и качественного решения предыдущей задачи [77].

Т.В. Разина обращается к рефлексивной регуляции, которая может проявляться в нескольких формах: внутренний диалог с собой, самодисциплина, самоорганизация, реальный уровень собственного потенциала и регуляция на этой основе своей деятельности [124].

Л.Д. Сыркин отмечает, что в базисе основных принципов психологического моделирования деятельности, которые позволяют в процессе развития профессионального мастерства прогнозировать успешность самореализации, в первую очередь, находится развитие профессионального мышления [149].

Положения о профессиональном мышлении и его регулятивной основе профессионального становления и развития могут стать, на наш взгляд, основаниями для развития исследований профессиональной рефлексии интернет-

работников и определяют направление дальнейшего изучения профессионального Я-образа представителей новых видов профессиональной деятельности.

Исследования А.А. Деркача, Е.П. Ермолаевой, Э.Ф. Зеера, Н.Г. Ивановой, Е.А. Климова, А.К. Марковой и др. подчеркивают важность личной активности субъекта в профессиональной деятельности. Они обнаружили, что планирование, прогнозирование и успешность в работе тесно связаны с индивидуальной инициативой человека [52; 62; 70; 73; 80; 108]. Важным инструментом для проектирования профессионального развития и адаптации к изменениям в жизни является представление о себе как субъекте деятельности. Отклонение от реального и желаемого Я-образа может привести к ощущению отчуждения от профессионального сообщества и недовольству своим профессиональным статусом и жизнью в целом.

Согласно концепции стадийного профессионального развития, оценочное отношение субъекта будет меняться на разных этапах становления личности как профессионала. В современной реальности субъекты профессиональной деятельности вынуждены адаптироваться к постоянным изменениям в технологиях и организации работы. Это требует не только соответствия возрастным этапам развития личности, но и готовности к постоянной адаптации. Профессиональный Я-образ играет важную роль в этом процессе, помогая человеку адаптироваться и формировать психологическую готовность к возможным трудностям. Но как можно улучшить понимание профессионального Я и его роли в профессиональной деятельности? В дополнение к существующим исследованиям новые эксперименты в области психологии профессионализации могут сосредоточиться на изучении влияния внутренних и внешних факторов системы профессионализации с учетом изменяющейся производственной среды.

Недавние исследования уже дали нам некоторые интересные результаты о важности профессиональной идентичности и ее влиянии на мотивацию и успех в работе. Психологические аспекты профессионализации становятся все более интересными и актуальными. Мы хотим понять, как наше профессиональное «Я» влияет на нашу профессиональную деятельность и как мы можем использовать эту

информацию для достижения большего успеха. Одной из возможных областей исследования является изучение того, как профессиональное «Я» влияет на самоопределение. Профессиональная идентичность может формироваться в результате профессиональных достижений и опыта, и это влияет на то, как субъект видит себя в профессиональном контексте.

Исследования в области психологических аспектов профессионализации продолжают расширять наше понимание профессиональной идентичности, взаимосвязи профессионального Я-образа и ее влияния на мотивацию и успешность в работе.

### **1.3. Психологические особенности деятельности и личностные характеристики интернет-работников различных видов занятости**

Все большее распространение приобретает деятельность, связанная с работой в интернет-пространстве, которая сегодня имеет несколько наименований: дистанционная, электронная, деятельность в интернет-среде (пространстве) и др. В научной литературе нет также единого названия таких работников, это интернет-работники, электронные работники, виртуальные работники; указывая на специфику удаленного или дистанционного режима деятельности, их также называют дистанционные работники. В этом случае используется понятие интернет-занятости, которая может быть определена как трудовая деятельность посредством виртуальных ресурсов сети Интернет.

Выделяют основные сферы трудовой деятельности посредством виртуальных ресурсов:

- программирование, создание, поддержка, продвижение сайтов;
- работа с текстами (написание, редактирование, перевод, рекламный копирайтинг);
- деловые услуги (менеджмент, юриспруденция, консультирование);
- обучение (репетиторство, консультирование);

- инжиниринг (технически и производственно ориентированные услуги);
- сфера досуга (деятельность блогера).

Исходя из определения Интернета как глобальной системы взаимосвязанных компьютерных систем, коллектив зарубежных авторов полагает, что наиболее важными и отличными от традиционных форм работы в Интернете являются следующие характеристики: доступность, интерактивность, автоматизация и пересечение границ [174]. Доступность выражена в том, что Интернет позволяет легко и с высокой степенью скорости предоставления информации иметь необходимые ресурсы для выполнения той или иной деятельности. Увеличение скорости и объема информации, доступной для рабочих процессов и решений, поддерживает мобильность работников. Работа «в любом месте и в любое время» стала возможной благодаря высокому уровню доступности информации. Однако, как отмечают исследователи, это развитие также увеличило ожидание того, что работники доступны независимо от времени или местоположения. Такое положение дел размывает традиционные формы разделения между профессиональной и личной жизнью, что является одним из факторов возникновения стрессов.

Второй важной характеристикой является интерактивность общения. Люди могут не только пассивно получать информацию или контактировать с другими людьми, но и отправлять или публиковать информацию, обеспечивая разнонаправленный обмен и сотрудничество. Эта высокая степень потенциальной интерактивности является основой многих совместных процессов в работе сегодня. Пользователи интернет-технологий могут делиться и обмениваться информацией с другими работниками (например, в виртуальных командах) или с заказчиками независимо от того, где в настоящее время другие присутствуют.

Одной из особенностей данной деятельности является возможность автоматического запоминания множества рабочих этапов и действий. Как следствие, связанная информация может быть извлечена и переработана по запросу. Такая работа имеет много преимуществ, таких как снижение риска недопонимания при взаимодействии, уменьшение уровня недоверия. Однако это,

по мнению А. Денис, Р. Фюлер, Ж. Валасиш, может спровоцировать информационную перегрузку, проблемы защиты данных и др. [178].

Автоматизация на основе Интернета может привести к нежелательным расходам (например, нежелательным «спамовым» электронным письмам).

Во взаимосвязанных компьютерных системах информация и продукты передаются на стандартизированном «языке», который не только соединяет различные рабочие процессы в разных географических или организационных точках (например, межкорпоративное сотрудничество в автомобильной промышленности), но также может интегрировать нерабочие процессы. Более того, люди не только удаленно сотрудничают с другими субъектами, но и с машинами. Чем более компьютерные технологии становятся частью трудовой жизни, тем выше будут расти потенциальные взаимосвязи компьютеров. Этот пересекающий границы потенциал может нарушить имеющиеся структуры, такие как иерархия или разграничение обмена знаниями внутри организаций. Кроме того, необходимые компетенции для управления знаниями, коммуникации и лидерство меняются из-за неограниченных возможностей Интернета [179].

Отмечается высокий уровень ответственности работников интернет-пространства. Так, в исследованиях Н. Аринушкиной, Д.В. Зайцева, Н.В. Зайцевой, И.В. Щелоковой подчеркивается, что для специалистов, работающих в сфере интернет-занятости, важен не только контроль собственных действий, но и поддержка близких людей [67; 68; 69]. Среди преобладающих качеств работников выделяют высокий уровень развития мыслительных способностей, самостоятельность в выборе решений, творчестве и принятии важных решений, способность адаптироваться к различным условиям деятельности, готовность действовать в условиях временного регламента.

Исследователи отмечают, что для специалиста в сфере интернет-занятости значимым качеством характера является стрессоустойчивость [68; 71]. Это может быть обусловлено необходимостью преодолевать трудные жизненные ситуации, связанные прежде всего с нестабильностью заказов, высоких требований со стороны заказчика, высокой конкуренцией.

Отмечается высокая мотивация и алгоритмизация деятельности интернет-работников. В своем исследовании Г. Хертель, Д. Стоун, Р. Джоносно, Ж. Пассморе показывают, что в деятельности, которая предполагает систематическую обработку информации, может присутствовать информационная перегрузка, что является барьером для принятия решений [185].

Анализ исследований Б. Рича, Дж. Лепайна, Е. Кроуфорда и др. позволил выделить доминирующие характеристики деятельности и личности работников интернет-пространства. Для данных специалистов значимым является потребность чувствовать себя компетентным и сохранять независимость, выраженную в возможности планировать и контролировать свои действия. Специалистов также отличает высокий уровень развития внутренней мотивации, при которой формируется удовлетворенность деятельностью и повышается производительность [192]. Авторы полагают, что внутренняя мотивация тесно коррелирует с потребностью сохранять независимость и контроль и одновременно является компонентом вовлеченности работника в деятельность. С. Манн, Л. Холдсвурт пишут, что вовлеченность проявляется в физической, когнитивной и эмоциональной энергии в рабочих ролях, предполагает когнитивную бдительность, сосредоточенность, эмоциональную связь с работой [188].

Дистанционная работа, удаленная работа и электронная занятость – все эти виды деятельности имеют свои проблемы и трудности. Одним из наиболее часто упоминаемых недостатков дистанционной работы является социальная изоляция. Электронные работники отмечают, что отсутствие социальной поддержки может вызвать негативные эмоции, такие как чувство незащищенности и психологической неуверенности. Одним из негативных аспектов работы на расстоянии является также отсутствие межличностного общения. Это может привести к уменьшению чувства принадлежности или эмоциональной связи с коллегами, а в некоторых случаях – к ощущению одиночества. Исследования показывают, что электронные работники чаще испытывают негативные эмоции и раздражение, чем офисные работники.

Социальная изоляция может также ограничить возможность разрешения проблем, что в итоге приводит к разочарованию [194].

Другим специфическим явлением является презентеизм – длительное рабочее время или работа во время болезни. Такой режим работы может привести к высокой степени усталости, что, в конечном счете, отрицательно сказывается на профессиональном здоровье и долголетию. Исследования показывают, что презентеизм чаще встречается у дистанционных и удаленных работников, чем у офисных работников. Это может быть связано с тем, что дистанционные и удаленные работники часто работают из дома, где существует больше отвлекающих факторов, и им сложнее установить границы между работой и личной жизнью [182; 192].

Кроме того, постоянная необходимость поддерживать работоспособность персонального компьютера может вызывать тревогу, особенно в ситуациях, когда время работы регламентировано и ограничено. Интернет-работники не всегда имеют доступ к тем же ресурсам, что и офисные работники, что может создавать дополнительные проблемы и вызывать беспокойство.

Маргинализация карьеры является одной из особенностей работы в интернете и проявляется в ухудшении статуса и перспектив карьерного роста. Недавние исследования показали, что сотрудники, работающие на удаленных позициях, чаще оказываются на должностях с низким статусом и получают меньшие заработные платы по сравнению с офисными работниками. Вероятно, это связано с тем, что работодатели считают удаленную работу менее ценной, чем работу в офисе [146; 147]. Кроме того, размывание границ между личным временем и рабочим пространством также является одной из характерных черт для интернет-работников. Обычно поездка на работу позволяет разделить свои роли. Однако, когда границы между личной и рабочей жизнью исчезают, это может привести к увеличению уровня стресса и истощению [196].

Помимо этих аспектов, есть и другие факторы, которые следует учесть при обсуждении интернет-работы. Например, она может быть особенно привлекательной для людей, живущих в удаленных или малонаселенных районах.

Они могут работать из дома или из любого другого места, имея доступ к глобальному рынку труда. Это может создать новые возможности для экономического развития в таких регионах и помочь уменьшить географическое неравенство в доступе к работе.

Исследования показали, что дистанционные и удаленные работники чаще, чем офисные работники, занимают должности с более низким статусом и имеют более низкие зарплаты. Это может быть связано с тем, что работодатели часто считают дистанционную и удаленную работу менее ценной, чем работу в офисе [144; 145].

Экспериментальные исследования выявили значительную разницу между показателями психического здоровья у интернет-работников и специалистов, работающих в офисе: более высокий уровень эмоционального нездоровья у интернет-работников. Выявлено также, что женщины испытывают больше негативных переживаний и физических симптомов стресса, чем мужчины. Как правило, это объясняется повышенным уровнем конфликта между работой и семьей у женщин. Женщины-фрилансеры обычно сохраняют ответственность за большинство домашних дел, что может привести к чувству разочарования, неадекватности и стрессу, это объясняет их более высокие баллы по сравнению с мужчинами [201].

Исследователи акцентируют внимание на специфичности профессиональных качеств и квалификационных навыков работников. Среди универсальных компетенций, значимых в деятельности интернет-работника, авторы называют следующие:

- когнитивные навыки, связанные с необходимостью перерабатывать информацию;
- навыки саморазвития, значимые в условиях постоянно изменяющейся электронной среды и интернет-технологий;
- коммуникативные навыки, обеспечивающие взаимодействие в среде. При этом коммуникативные навыки включают владение речью, грамотность, понимание текста, работу с текстами на иностранном языке;

– компьютерная и информационная грамотность [129; 133; 136].

Несомненно, что проблема развития компьютерной и информационной грамотности (цифровой компетентности) работников интернет-пространства является одной из значимых. Цифровая компетентность является основным необходимым качеством в деятельности рассматриваемых специалистов, а ее формирование и развитие предполагает комплекс когнитивных свойств. М. Саксена определяет компоненты данной компетентности: функциональная компетентность, анализ и оценка, ценностная и креативная компетентность и социально-культурная организация [198].

Н.Ю. Коленкова указывает, что цифровая компетентность раскрывается в системе следующих знаний, умений, навыков: владение навыками работы с источниками информации; поиск, выбор, систематизация, анализ информации; её организация, преобразование, сохранение и передача; навык работы с информационными устройствами [82]. Особое внимание автор обращает на необходимость способности критически осознавать перерабатываемую информацию, а также умение идентификации, управления, оценки, анализа цифровых ресурсов. А.Г. Савина, Л.И. Малявкина, Л.И. Шмаркова сделали вывод, что цифровая компетентность – это способность решать задачи при применении информационно-коммуникационных технологий [133].

М. Hoffman, J. Blake, предлагая к ознакомлению хронику истории обучения компьютерной грамотности и обсуждая ее связь с широкой темой информационной грамотности, выделяют следующие компоненты компьютерной грамотности: технический, информационный, социальный. Технический компонент включает навыки создания и обслуживания веб-страницы; информационный – поиск, анализ и оценку информации в Интернете; социальный – текущие социальные, культурные и этические проблемы. Большинство интернет-работников владеют следующими умениями:

- подключение к всемирной паутине;
- отправка и получение электронной почты;
- участие в чат-коммуникации;

- использование поисковой системы;
- создание текстовых документов.

Авторы, подчеркивая роль компьютерных и интернет-технологий в современной действительности, отмечают: «Эти навыки являются неотъемлемой частью жизни», «технологии формируют эту самую жизнь»; популярные интернет-приложения соединяют людей, облегчают доступ информации и осуществляют поддержку онлайн-торговли. Акцент сместился с производства документов на коммуникацию и информацию. Несмотря на то что продолжается использование текстовых процессоров, электронных таблиц, презентаций и баз данных, программное обеспечение сегодня является стабильным. Это означает, по мнению исследователей, что именно интернет-приложения являются площадкой для новых разработок [187].

Очевидно, что процесс развития цифровой компетентности предполагает наличие определенных качеств субъекта: способность к антиципации (формированию общей схемы, включающей в себя отношения между известными частями и неизвестными или искомыми компонентами); способность к принятию решений, адекватных поставленной задаче, к регуляции психических состояний с целью организации собственной мыслительной деятельности.

К личностно-профессиональным качествам интернет-работников можно отнести коммуникативные свойства личности. По критерию цели коммуникативного взаимодействия в сфере интернет-занятости между заказчиком (работодателем) и исполнителем выделяются следующие функции (Таблица 2).

Таблица 2 – Функции взаимодействия работодателя и интернет-работника

Функции	Результирующие показатели функции
Контактная	Контакт как готовность к поддержанию связи, совместного планирования, контроля и оценивания результата деятельности
Информационная	Прием–передача информации (заказ–исполнение), обмен решениями и мнениями.
Корректирующая	Коррекция результата работы в соответствии с требованиями заказчика
Понимание	Адекватное восприятие и понимание смысла сообщения

M. Fritsch, A. Sorgner, M. Wyrwich, M. Hoffman, раскрывая вопрос о самочувствии работников, выделяют факторы, которые могут влиять на их состояние: уровень образования, доход, социально-демографические характеристики и статус здоровья [182].

Анализ деятельности и личности неформально занятого работника начал проводиться зарубежными авторами в начале XXI века [197; 199; 200]. Предметом многих социологических, психологических и др. исследований становится специфика деятельности, интернет-зависимость, особенности взаимодействия и общения в интернет-среде, идентичность личности, связанная с виртуальной реальностью и др. Неформально занятые работники представляют собой, как правило, специалистов, предоставляющих услуги физическим или юридическим лицам, не регистрирующих свои доходы в Федеральной налоговой службе. Понятие «неформальная занятость» является частью «свободной занятости». Свободная же занятость означает занятие деятельностью, при котором субъект может оплачивать налоги сам, или это делает его работодатель. Сфера деятельности неформально занятых лиц довольно широка. Это могут быть граждане, занимающиеся педагогической или консультативной деятельностью (репетиторством), обслуживанием домашнего или приусадебного хозяйства (уборка, присмотр за детьми, строительство, ремонт, торговля и т.п.) и др.

Проблема определения неформальной занятости сегодня является предметом обсуждения, прежде всего, экономики и социологии. Исследователи предлагают рассматривать в качестве основных характеристик неформальной занятости отсутствие государственного, налогового регулирования, отделение субъектов трудовой деятельности от социальных гарантий. Специфика неформальной занятости в сравнении с официально зарегистрированной занятостью отражена на рисунке 1.

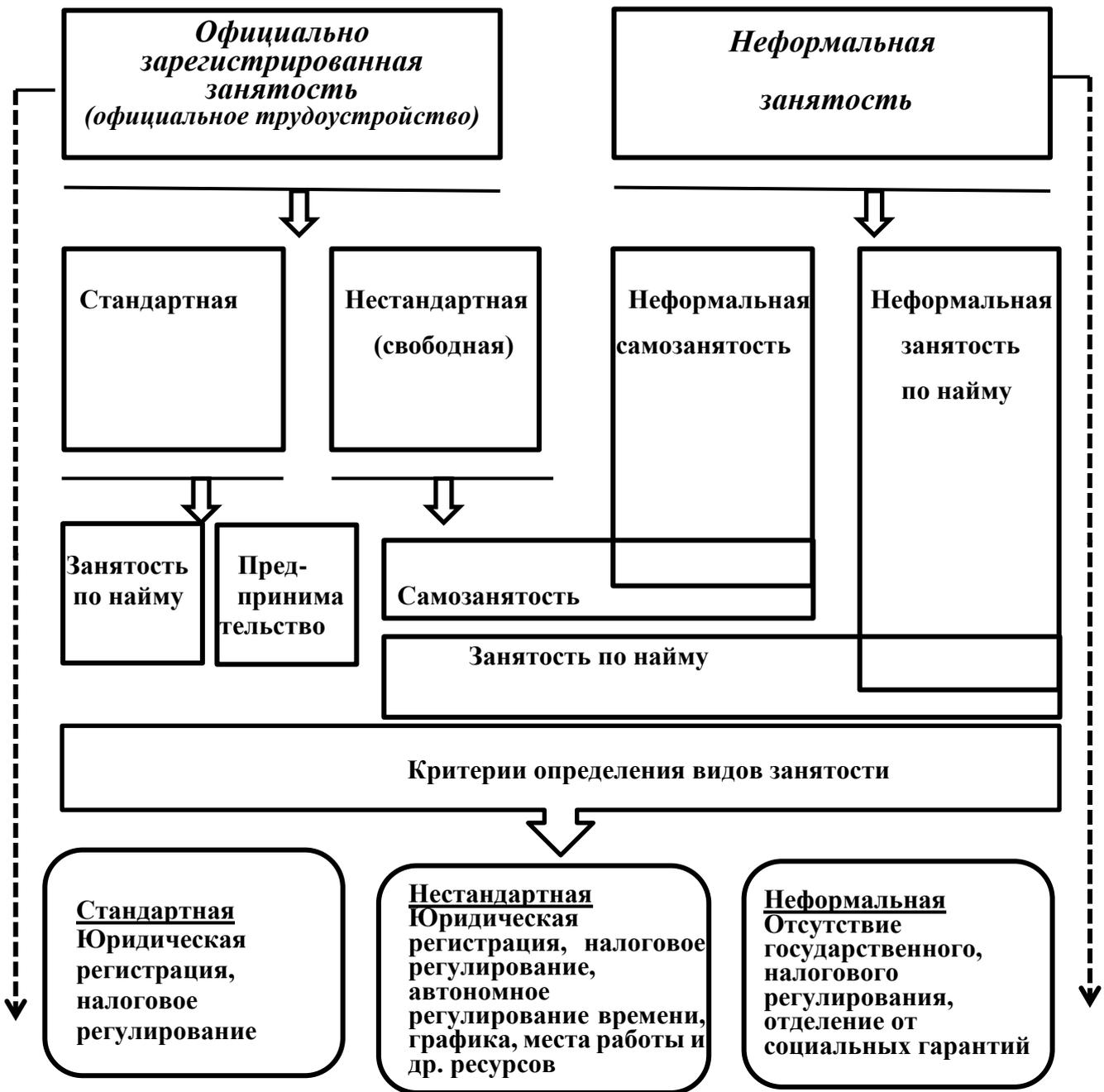


Рисунок 1 – Специфика неформальной занятости

Неформальная занятость включает характеристики самозанятости, в частности, автономное регулирование времени, графика, места работы и др. ресурсов. Неформальная занятость является разновидностью нестандартной (свободной) занятости. Она может быть неформальной самозанятостью и неформальной занятостью по найму.

В исследовании Ж.Т. Гощенко выявлено, что для фрилансеров, которые могут выступать представителями прекариата, характерны самостоятельность

и независимость от мнения окружающих [151]. В наибольшей степени проявляются способности контролировать свое время, регулировать отношения с другими людьми, мотивы самореализации, направленность на достижение успеха. Н.В. Тонких, Н.В. Барановой выявлен высокий уровень удовлетворенности неформально занятых соотношением личного и рабочего времени [150].

В связи с постоянным увеличением влияния интернет-среды на жизнедеятельность человека, на возможности работать и самореализоваться посредством компьютерных технологий и интернет-ресурсов в нашем исследовании особое внимание акцентируется на работниках неформальной занятости, чья профессиональная деятельность осуществляется именно в условиях электронной неформальной занятости, иначе говоря онлайн-рынка. Это тем более становится важным, так как электронные работники неформальной занятости в России – это, как правило, молодые люди с большим предпринимательским и личностным капиталом, представляют собой часть «нового среднего класса» и авангард рабочей силы с точки зрения характера работы.

Согласно исследованиям зарубежных авторов, среди неформально занятых интернет-работников увеличивается количество лиц с высшим образованием и возрастом до 35 лет [195].

Сегодня предпринимаются попытки классифицировать интернет-работников, основаниями для такой классификации выступают разнообразные факторы: специфика занятости, мотивы и потребности работников, соотношение работы и личной жизни. Так, в рамках социологического исследования особенностей социального статуса фрилансеров России в исследовании Е.Р. Ахметшиной, Т.В. Ключевой, О.В. Полетаевой приводится следующая классификация:

– неформально занятые работники, не имеющие постоянной базы клиентов, выполняющие работу периодически, исходя из материальной необходимости или по причине освободившихся временных ресурсов («случайные» работники);

– неформально занятые работники, выполняющие заказы на нерегулярной основе, имеющие большой временной ресурс, постоянную базу заказчиков («нерегулярные» работники);

– неформально занятые работники, имеющие доход только от данной деятельности, постоянно расширяющие базу заказчиков («профессиональные» работники) [15].

Первые два типа работников, как правило, совмещают учебу, работу в штате, другую деятельность (уход за ребенком) с работой в интернет-среде.

Д.О. Стребков, А.В. Шевчук предложили рассматривать следующие типы неформально занятых работников в интернет-среде:

– работники, осуществляющие деятельность как вынужденную необходимость (вынужденные интернет-работники), не имеют постоянной работы, часто совмещают деятельность с обучением или уходом за ребенком;

– работники, занимающиеся предпринимательством (предприниматели). Такие работники обладают нестабильным экономическим статусом, профессионально совершенствуются, обучаясь и овладевая навыками предпринимательства;

– работники, не приемлющие зависимости от работодателя (независимые). Интернет-работа – это образ жизни, доминирующей ценностью является независимость [145; 146].

Современные исследователи предпринимают попытки упорядочить разнообразные мотивы деятельности фрилансеров. Ряд зарубежных авторов указывает на то обстоятельство, что неформальная занятость работников является стратегией выживания, вынужденной необходимостью, экономической потребностью. М. Роуз, У. Далленбах отмечают, что не следует сводить все мотивы только к финансовым, значимыми мотивами являются также самореализация, творчество, стремление к изменениям [195]. В отчете Международной организации труда отмечается, что неформальная занятость действует как «инкубатор» для делового потенциала и является переходной фазой к формальной экономике, а

многие работники неформальной занятости обладают «настоящей деловой хваткой, креативностью, динамизмом и инновациями». Исследования, проведенные в начале XXI века, показали, что мотивационная сфера работников неформальной занятости динамична, а мотивы экономической независимости и самореализации могут сосуществовать [188]. Обстоятельства, условия и ситуация, в которой оказывается работник, занимают центральное место в рассмотрении мотивов действий и влияют на последующие взгляды о желаемом и осуществимом в деятельности. Таким образом, обстоятельства, в которых человек может оказаться, являются тем фактором, который обуславливает неформальную занятость. Бедность или ее сочетание с какой-либо другой проблемой, например, плохое здоровье или обязанности по уходу, является провоцирующим событием для начала неформальной деятельности в сети Интернет.

В работах отечественных авторов подчеркивается, что ведущими мотивами неформальной занятости являются самостоятельность, творчество, удовлетворение от работы и ее результатов. Мотив материального вознаграждения выражен в меньшей степени, чем у штатных специалистов. Наиболее значимыми мотивами выступают содержание деятельности, самостоятельность в планировании ее этапов, затраченного времени, способы выполнения [49].

Независимость, как отмечает ряд авторов, выступает основным мотивом работника. При этом подразумевается независимость от работодателя, транспорта (для передвижения на рабочее место), предполагающая свободу в регламентации рабочего времени, в самостоятельном определении графика труда и отдыха, выбор работодателя, возможность отказа от деятельности по каким-либо причинам, не соответствующим потребностям работника [68; 99; 127].

Д.О. Стребков, А.В. Шевчук, подробно раскрывая содержание и специфику трудовых траекторий, стратегий, деятельности фрилансеров, отдельное внимание уделяют вопросу мотивации и ценностей работников. Выявлено, что наиболее значимым для фрилансеров является содержание работы, интерес, оплата труда и удобный график, достижение, возможность проявить инициативу [145].

Одним из важных аспектов деятельности интернет-работников неформальной занятости является определение целей, которые они ставят перед собой. Главной целью этих работников является успешная продажа продукта своей деятельности. Для достижения этой цели они должны изучить спрос потенциальных работодателей, установить контакт с ними, провести поиск необходимых информационных ресурсов и оценить временные и интеллектуальные затраты, которые потребуются для выполнения задания. Интернет-работники неформальной занятости также должны самостоятельно контролировать свою деятельность. Это означает, что они должны следить за качеством и содержанием своей работы. Для этого им требуется высокий уровень самоконтроля и саморегуляции. Они не имеют постоянного руководителя, который будет следить за их работой и указывать на ошибки.

Более того, интернет-работники неформальной занятости могут столкнуться с различными вызовами и трудностями в своей работе. Например, они могут столкнуться с нехваткой информации или ограниченным доступом к необходимым ресурсам. Или же они могут испытывать трудности в установлении контакта с потенциальными работодателями. Все эти проблемы требуют от них гибкости, терпения и настойчивости, чтобы найти решения и продолжать свою деятельность.

Таким образом, работа интернет-работников неформальной занятости требует не только профессиональных навыков, но и умения самостоятельно управлять своей деятельностью. Они должны быть готовы к постоянному обучению и развитию, а также к преодолению трудностей, с которыми могут столкнуться. В итоге успешная реализация целей и задач интернет-работников неформальной занятости зависит от их умения контролировать себя и свою работу.

Основываясь на исследованиях отечественных и зарубежных авторов, мы предприняли попытку классифицировать мотивы деятельности работников неформальной занятости (Таблица 3).

Таблица 3 – Классификация мотивов работников неформальной занятости

По направленности на процесс и результат деятельности	По степени устойчивости	По доминирующей установке
<p>Процессуальные мотивы: интерес к деятельности и ее результату, удовлетворение от процесса.</p> <p>Результативные мотивы: материальное вознаграждение за работу, соответствующее ожиданиям, известность в профессиональной сфере, расширение базы работодателей.</p>	<p>Ситуативные (мотивы обстоятельства): определяемые возникшей ситуаций (например, недостаточными материальными ресурсами, социальными факторами, сопровождающими трудную жизненную ситуацию).</p> <p>Устойчивые мотивы (например, материальное обеспечение, профессиональная самореализация)</p>	<p>Мотивация достижения успеха: преобладание мотива достижения наиболее высокого результата деятельности.</p> <p>Мотивация избегания неудач: установка «выжить» в условиях материально нестабильного статуса</p>

В последние десятилетия, по данным зарубежных исследователей, наблюдается рост неформальной занятости во многих странах мира. Это связано с рядом факторов, включая глобализацию экономики, технологические изменения и демографические сдвиги. Неформальная занятость может иметь ряд негативных последствий для работников, таких как низкая заработная плата, отсутствие льгот и защита прав, а также повышенный риск производственных травм и заболеваний, социальное отчуждение и политическая маргинализация. Исследования показывают, что работники неформальной занятости испытывают чувство нестабильности и неопределенности, связанные с их трудовым статусом. Это может привести к стрессу, беспокойству и депрессии. Кроме того, работники неформальной занятости часто сталкиваются с дискриминацией и стигматизацией со стороны формально занятых работников и работодателей [201; 202]. Работники неформальной занятости часто используют интернет-технологии для поиска работы, выполнения заданий и общения с работодателями. Это может привести к новым проблемам, связанным с безопасностью данных, конфиденциальностью и защитой прав.

Несмотря на наличие комплекса угрожающих профессиональной, социальной, трудовой стабильности, неформальная занятость интернет-работников имеет свои преимущества: организовывать рабочее пространство согласно своим возможностям и потребностям, быть независимым в планировании

графика работы, снизить влияние конфликтных ситуаций в коммуникативной составляющей рабочей среды, эмоциональное напряжение, связанное с отношениями с другими работниками. Для качественного и своевременного выполнения заказа значимым фактором является самостоятельность работника, при высоком уровне которой обеспечивается индивидуальная свобода и адекватный его возможностям уровень трудовой загруженности.

Согласно исследованиям, проведенным за последние 10 лет, неформально занятые интернет-работники имеют типичные психологические качества, отличающие их от штатных специалистов. Так, согласно исследованиям В.М. Жеребина, О.А. Алексеевой, Н.А. Ермаковой, дистанционные электронные работники обладают более высоким уровнем субъективного контроля, что предполагает ответственность за выполненную работу. Качественный результат они расценивают как собственное достижение, что предполагает высокую оценку своей деятельности, профессионализма. В случае низкой оценки клиентом выполненного заказа работники неформальной занятости не склонны обвинять других [65].

Когда человек оказывается в критической ситуации, зачастую объективные обстоятельства вступают в противоречие с личностными ресурсами, необходимыми для достижения целей. Этот конфликт может вызвать различные негативные изменения в психическом состоянии, такие как тревожность, профессиональное выгорание и потеря жизненных ориентиров. Поэтому важно, чтобы человек умел справляться с профессиональным и организационным стрессом для удовлетворения потребностей, накопления опыта успешного преодоления трудностей.

Исследование, проведенное М.П. Прохоровой, Т.Е. Лебедевой, Д.В. Седых и И.В. Седых, выявило, что для работников неформальной занятости ключевыми факторами являются возможность самостоятельно планировать, регулировать и контролировать свое рабочее время, а также расширять область применения своих профессиональных навыков, работая над несколькими проектами одновременно. Эти аспекты способствуют повышению производительности, улучшению самоорганизации и снижению уровня стресса у работников [120].

Неформально занятые работники, как подчеркивается в исследовании, могут быть подвержены плохому самочувствию из-за отсутствия социальных гарантий. Однако «рост самочувствия более заметен у людей, занимающихся самообразованием». Можно предположить, что неформально занятые работники, постоянно овладевающие новыми технологиями, информацией, методами, необходимыми для выполнения самых разнообразных, нетипичных заказов, могут быть удовлетворены деятельностью и, следовательно, иметь высокий уровень психологического благополучия.

Мотивационная сфера неформально занятых интернет-работников отличается доминированием следующих мотивов:

- самостоятельная временная регламентация деятельности и независимость от работодателя: неформально занятые работники имеют большую свободу в выборе рабочего времени и места работы, что позволяет им лучше совмещать работу с личной жизнью и другими обязательствами;
- возможности самовыражения и самореализации: есть возможность выбирать проекты и клиентов, которые соответствуют их интересам и навыкам;
- свобода выбора содержания и выбора деятельности: могут выбирать проекты, которые интересны работнику и бросают ему вызов;
- мобильность: возможность удаленной работы, что позволяет работать из любого места, где есть доступ к Интернету;
- финансовая независимость: неформально занятые работники часто имеют более высокий уровень финансовой независимости, так как они могут выбирать проекты и клиентов, которые предлагают им достойную оплату;
- творческий характер деятельности: возможности реализовывать свои творческие способности и потенциал;
- мотивация достижения: работники часто имеют высокую мотивацию достижения, так как они работают на себя и стремятся к результативности деятельности;

– стремление к изменениям: не связаны с одним работодателем и могут легко переключаться между разными проектами [61; 69; 129].

Неформально занятые интернет-работники обладают рядом важных качеств, которые помогают им успешно справляться с требованиями и условиями рынка. Одно из таких качеств – адаптивность. Они готовы быстро приспосабливаться к изменениям, которые могут возникнуть в работе или требованиях клиентов. Кроме того, цифровая компетентность является неотъемлемой частью работы в интернете. Работники должны обладать навыками работы с различными цифровыми инструментами и программами, а также быть готовыми к постоянному обучению и совершенствованию своих навыков.

Коммуникативные навыки также играют важную роль. Взаимодействие с клиентами, коллегами и партнерами – неотъемлемая часть работы интернет-работника. Хорошая коммуникация помогает установить эффективное взаимодействие и достичь поставленных целей.

Инициативность, целеустремленность и готовность рисковать – это качества, которые помогают интернет-работникам быть успешными предпринимателями. Они должны быть готовы брать на себя ответственность и искать новые возможности для развития своего бизнеса.

Креативность также является важным качеством интернет-работников. Они должны мыслить нестандартно и находить новые решения для различных задач. Это помогает им выделиться среди конкурентов и предложить уникальные услуги или продукты. Также важно иметь высокоразвитые способности переключения между различными видами деятельности. Интернет-работники часто выполняют несколько задач одновременно и должны быть готовы к переключению между ними, чтобы быть эффективными и не отставать от графика работы. И, наконец, ответственность – это важное качество интернет-работников. Они работают без постоянного контроля со стороны работодателя, поэтому должны быть ответственными и надежными, выполнять свои обязанности в срок и демонстрировать высокий профессионализм [41,88].

## Выводы по главе 1

Теоретический анализ исследований по проблемам формирования и развития профессионального Я-образа позволил определить основные положения, лежащие в основе исследования данного феномена:

1. Профессиональный Я-образ является компонентом самосознания личности и профессиональной самореализации, обусловленной рефлексией, саморегуляцией, опытом, характером деятельности.

2. Профессиональный Я-образ является результирующим показателем анализа личностью себя как профессионала.

3. Профессиональный Я-образ может рассматриваться как система взаимосвязанных компонентов.

Компонентный состав включает представления субъекта о возможностях развития и самореализации в профессиональной сфере; о желаемом образе профессиональной деятельности; о профессиональном признании; раскрывается в переживаниях, связанных с возможностями развития и самореализации. Необходимо учитывать такие составляющие, как представления о реализации профессиональных ценностей и мотивах деятельности.

Анализ работ отечественных и зарубежных авторов позволил определить функции профессионального Я-образа и результаты его функционального воздействия. Функциями профессионального Я-образа являются динамическое согласование Я-реального и Я-идеального, регулятивная функция, оптимизация личностно-профессиональных ресурсов, стабилизация мотивационной и ценностной сферы, профессиональная социализация, упорядочивание представлений о значимых трудовых действиях.

Определены внешние и внутренние детерминанты формирования и развития профессионального Я-образа. Обобщенной внешней детерминантой формирования профессионального Я-образа интернет-работников в современных условиях можно считать информационно насыщенную среду, внутренними детерминантами которой

выступают индивидуально-психологические и социально-психологические характеристики субъекта деятельности.

Исследования показали положительные аспекты в деятельности неформально занятых работников: гибкость и свободу выбора рабочего времени и места, что позволяет им лучше совмещать профессиональную и личную жизнь. Они могут работать удаленно из дома, коворкинга или любого другого места, где есть доступ к Интернету. Это позволяет экономить время и деньги на транспорт, а также лучше планировать свой день. Кроме того, показано, что неформально занятые работники имеют возможность совмещения нескольких видов деятельности, что позволяет им диверсифицировать свои доходы и снизить риски, связанные с нестабильностью рынка труда.

Низкие барьеры для входа в деятельность делают неформальную занятость в сфере интернет-работы доступной для широкого круга людей, включая молодых специалистов, матерей в декретном отпуске, пенсионеров и инвалидов. Однако определены недостатки неформальной занятости в сфере интернет-работы: нестабильный доход, отсутствие социальной защиты, высокий уровень конкуренции, высокий уровень стресса, что может привести к выгоранию и другим проблемам с психическим здоровьем. Данные теоретических и эмпирических исследований послужили теоретической базой для исследования психологических закономерностей профессионального Я-образа официально трудоустроенных и неформально занятых интернет-работников.

В ходе проведенного исследования была успешно решена задача теоретического анализа проблемы формирования и развития Я-образа, а также специфики деятельности и личности работника неформальной занятости. Было уточнено понятие профессионального Я-образа, которое представляет собой сложно структурированную систему психических процессов, отражающую актуальное осознание себя в профессиональной сфере.

Профессиональный Я-образ включает в себя систему представлений о себе, оценочные суждения о себе в качестве субъекта профессиональной деятельности, а также особенности целевых установок и ценностных позиций, связанных с профессиональной сферой в прошлом, настоящем и будущем.

Это исследование помогло более глубоко понять феномен профессионального Я-образа и его влияние на поведение и самоопределение в профессиональной сфере. Одной из основных задач теоретического анализа было выяснить, как формируется и эволюционирует профессиональный Я-образ у работников неформальной занятости. В результате проведенного анализа выделен ряд факторов, влияющих на формирование профессионального Я-образа. Среди них можно выделить образование, опыт работы, социокультурные и экономические условия, а также личностные особенности работника. Важно отметить, что профессиональный Я-образ является динамичной системой, которая может изменяться под воздействием внешних и внутренних факторов.

Другим важным аспектом исследования было изучение взаимосвязи между профессиональным Я-образом и уровнем удовлетворенности работой. Было установлено, что сильный и позитивный профессиональный Я-образ связан с более высоким уровнем удовлетворенности работой и профессиональным ростом.

Итак, проведенное исследование позволило расширить наши знания о профессиональном Я-образе и его влиянии на работников неформальной занятости. Более глубокое понимание этого феномена может помочь разработать эффективные стратегии управления и развития персонала, а также повысить уровень удовлетворенности и профессионального роста работников.

## **Глава 2. Эмпирическое исследование профессионального Я-образа интернет-работников различных видов занятости**

### **2.1. Характеристика методов и процедур качественного и количественного анализа результатов исследования**

Целью эмпирического исследования стало выявление особенности профессионального Я-образа официально трудоустроенных и неформально занятых интернет-работников на разных этапах профессионализации.

Для достижения цели решались следующие задачи:

1. Выявление специфики в содержании профессионального Я-образа официально трудоустроенных и неформально занятых интернет-работников в зависимости от их возраста.

2. Выявление специфики профессионального Я-образа интернет-работников в зависимости от стажа неформальной занятости.

3. Выявление особенностей взаимосвязи компонентов профессионального Я-образа субъектов профессиональной деятельности с рефлексией, смысложизненными ориентациями, толерантностью к неопределенности.

4. Определение особенностей изменений профессионального Я-образа интернет-работников неформальной занятости в процессе реализации модульной технологии.

Общая гипотеза исследования состояла в предположении о наличии количественных и качественных отличий профессионального Я-образа интернет-работников в зависимости от формы занятости.

Были выдвинуты частные гипотезы:

1. Количественные отличия профессионального Я-образа проявляются в том, что у официально трудоустроенных интернет-работников уровень оценки профессиональной целенаправленности, самооффективности, самоопределения выше по сравнению с неформально занятыми работниками. Качественные отличия

могут проявляться в особенностях осмысления прошлого, настоящего и будущего профессионального Я-образа.

2. Длительность занятости в неформальном секторе отражается на восприятии своего прошлого и настоящего как более успешного, чем будущего, вплоть до идеализации.

3. Профессиональный Я-образ неформально занятых интернет-работников характеризуется низкой оценкой самооффективности, зависимости при отсутствии ясных целей профессиональной деятельности в отличие от официально трудоустроенных работников.

4. Профессиональный Я-образ может быть целенаправленно изменен при использовании модульной технологии развития Я-образа субъекта деятельности в условиях психологического сопровождения.

Эмпирическое исследование и обработка результатов проводились в период с 2021 г. по 2024 г. В исследовании участвовали клиенты Государственного бюджетного учреждения города Москвы Центра содействия семейному воспитанию «Радуга» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы. Эмпирические данные были также предоставлены участниками интернет-площадок Advego, Avito, которые представляют собой биржу услуг и заданий. Для потенциальных респондентов были составлены опросы с помощью сервиса Google Forms.

В исследовании приняли участие официально трудоустроенные интернет-работники (115 респондентов) (Группа 1), работники неформальной занятости в возрасте от 21 до 58 лет (124 респондента) (Группа 2). Среди участников исследования – репетиторы, копирайтеры, мерчендайзеры, психологи и др. (Таблицы 4–6).

Всего в выборке официально трудоустроенных приняли участие специалисты 17 видов профессиональной деятельности. В выборке неформально занятых интернет-работников представлено 11 видов деятельности, в том числе не имеющих регистрации в профессиональных стандартах Российской Федерации (таролог, астролог, блогер). Однако в связи с тем, что данные виды деятельности

приносят материальный доход, они могут быть учтены в данном исследовании как неформальный вид условно трудовой занятости.

Таблица 4 – Распределение официально трудоустроенных респондентов по возрасту, полу и виду деятельности (количество человек)

Вид деятельности	20–30 лет		31–40 лет		41–50 лет		51 и старше		Итого
	муж	жен	муж	жен	муж	жен	муж	жен	
	21	14	9	22	8	24	10	7	
Интернет-маркетолог	2	1	1	-	-	-	3	-	7
Менеджер интернет-магазина	8	2	2	8	1	4	1	-	26
Администратор-консультант	1	-	-	-	-	1	-	-	2
Менеджер по продажам	1	2	4	7	4	6	2	-	26
Делопроизводитель		1	-	-	-	2	-	-	3
Менеджер по туризму	1	-	-	-	-	3	-	1	5
Программист	2	-	2	-	-	-	1	-	5
Педагог онлайн-школы	1	3	-	2	-	1	1	1	9
Оператор колл-центра	4	4	-	5	1	2	1	-	17
Помощник юриста	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Менеджер по подбору персонала	-	1	-	-	-	1	-	1	3
Бухгалтер	-	-	-	-	-	2	-	1	3
Ведущий специалист образовательного центра	-	-	-	-	-	1	-	1	2
Специалист по страхованию	-	-	-	-	1	-	-	1	2
Менеджер по страхованию	-	-	-	-	-	1	-	-	1
Модератор контента	1	-	-	-	-	-	-	-	1
Руководитель	-	-	-	-	-	-	1	-	1

Таблица 5 – Распределение неформально занятых работников по возрасту и стажу неформальной занятости (количество человек)

Стаж неформальной занятости	20–30 лет	31–40 лет	41–50 лет	51 и старше	Итого
От 1 года до 3-х лет	14	11	8	7	40
От 3 до 5 лет	12	10	16	4	42
Более 5 лет	5	14	10	13	42
Итого	36	37	36	24	124

Таблица 6 – Распределение неформально занятых работников по возрасту, полу, виду деятельности (количество человек)

Вид деятельности	20–30 лет		31–40 лет		41–50 лет		51 и старше		Итого
	муж	жен	муж	жен	муж	жен	муж	жен	
	22	13	14	20	10	25	12	8	
Автор текстов	1	4	2	8	-	7	-	3	25
Репетитор, тренер, педагог дополнительного образования	11	6	4	7	5	10	8	2	51
Врач-консультант	-	-	-	-	-	1	-	-	1
Астролог, таролог	-	1	-	-	-	1	-	-	2
Программист	5	-	1	-	2	-	1	-	9
Психолог	-	-	1	4	-	2	2	1	10
Блогер	1	-	1	2	-	1	-	-	5
Оператор колл-центра	3	1	1	-	1	1	-	-	6
Бухгалтер	-	-	-	-	-	1	-	-	1
Консультант	1	1	4	1	2	1	1	2	13

Экспериментальная работа включала в себя следующие этапы:

Первый этап. Применялся комплекс диагностических методик, определяющих содержание и структуру профессионального Я-образа, а также взаимосвязи между компонентами профессионального Я-образа и психологическими особенностями испытуемых. По результатам данных было определено содержание компонентов профессионального Я-образа с учётом стажа неформальной занятости и возраста интернет-работников.

Второй этап. С помощью количественных и качественных методов проводилась обработка эмпирических данных, выявлены закономерности формирования и развития профессионального Я-образа интернет-работников.

Третий этап. Проведено сравнительное исследование результатов апробации модульной технологии развития профессионального Я-образа интернет-работников неформальной занятости. Проведена оценка динамики профессионального Я-образа интернет-работников неформальной занятости в условиях психологического сопровождения.

Для достижения цели и решения задач исследования, проверки гипотез нами использован комплекс исследовательских методов: психодиагностические методы (беседы, тестирование); методы обработки эмпирических данных. Обработка

результатов исследования проводилась с помощью количественного и качественного анализа, при статистической обработке данных применялся пакет программ («Statistica 20.0», «Microsoft Excel»). Методы статистики: критерий Т-Стьюдента, коэффициент корреляции Спирмена.

Для анализа личностных факторов и описания результатов диагностики мы использовали различные методы статистического анализа. Одним из них было вычисление средних значений и стандартного отклонения, которые помогли нам понять общую тенденцию и разброс данных. Также мы применили методы графического представления, включая табличный метод и построение диаграмм, чтобы визуализировать полученные результаты и сделать их более понятными.

Для более полной оценки профессионального Я-образа и взаимосвязей между его компонентами и личностными особенностями работников, мы использовали стандартизированные и валидизированные психологические методики. Эти методики были разработаны и проверены на соответствие научным стандартам, чтобы обеспечить точность и достоверность получаемых данных.

Таким образом, наш анализ включал как описательную статистику, так и психологические методики (Таблица 7), которые в совокупности позволили нам получить более полное представление о личностных детерминантах и профессиональном Я-образе работников. Эти результаты могут быть полезны для дальнейшего исследования и разработки стратегий улучшения работы и профессионального развития персонала.

Таблица 7 – Задачи эмпирического исследования, методы и методики для их решения

Задача эмпирического исследования	Методики
Выявить содержание и особенности развития профессионального Я-образа	Опросник «Профессиональный Я-образ» (Ю.В. Лисичкина, Н.Л. Захарова)
Определить стиль саморегуляции работников	«Стиль саморегуляции поведения (ССПМ)» (В.И. Моросанова);
Определить копинг-стратегии работников	«Тест на стрессоустойчивость» (Ю.В. Щербатых); «Индикатор копинг-стратегий» (Д. Амирхан); опросник
Определить смысложизненные ориентации работников	Тест смысложизненных ориентаций (СЖО) (Д.А. Леонтьев)
Определить уровень толерантности к неопределенности	Диагностика толерантности к неопределённости (А.Н. Леонтьев, А.К. Осин, О.Н. Луковицкая)
Определить уровень рефлексивности работников	Опросник рефлексивности (А.В. Карпов)
Определить мотивы деятельности работников	Мотивационный тест (Ф. Херцберг)
Определить профессиональные ценности работников	Опросник «Профессиональные ценности работников» (Н.Л. Шлыкова)

**Опросник «Профессиональный Я-образ»** [100; 101]. Опросник является инструментом для изучения представлений личности о себе в контексте профессиональной деятельности. В нем содержится 25 утверждений, основанных на типичных профессиональных ситуациях, которые не привязаны к конкретной профессии. Цель данной методики заключается в диагностике представлений о себе в прошлом, настоящем и будущем в рамках профессиональной роли. Испытуемые оценивают свои профессиональные качества и деятельность по 10-балльной шкале. Они должны указать, насколько точно каждое утверждение описывает их отношение к профессии, которую они изучают или в которой работают в настоящее время, а также к своему будущему как профессионалы. Для каждого утверждения испытуемым ставится оценка в соответствующей клетке таблицы, где 1 означает низкий уровень проявления ситуации, а 10 – высокий уровень проявления. Оценка прошлого предполагает самооценивание ситуаций, произошедших 5–7 лет назад, в то время как оценка настоящего отражает актуальное восприятие ситуации. Оценка будущего представляет представления испытуемых о тех же ситуациях через 5–7 лет. Утверждения в опроснике касаются профессионального самоопределения, направленности на профессиональную

деятельность, профессиональной самооффективности, ценностных позиций по отношению к профессии и профессиональной автономии.

Методика основывается на теоретических положениях, изложенных в первой главе, и опирается на концепцию «Я-образа» отечественных и зарубежных авторов. «Я-образ» рассматривается как феномен, включающий взаимодействующие компоненты, определяющие профессиональную идентичность личности.

Используя опросник «Профессиональный Я-образ», исследователи могут получить ценную информацию о том, как люди воспринимают себя в профессиональной сфере, какие у них ценности и ожидания относительно будущей карьеры. Это может помочь развивать более эффективные методы подготовки и поддержки профессионалов в различных областях деятельности.

Профессиональный Я-образ включает взаимодействующие и составляющие его компоненты:

– профессиональное самоопределение (включает представления субъекта о собственном профессиональном выборе: определение компонента основано на концепциях Н.С. Пряжникова[121], М.Р. Гинзбурга[43], А.А. Деркача [52] и др. о сущностных характеристиках профессионального самоопределения, отраженных в осознанном выборе профессии и формулировании смыслов деятельности, связи профессионального самоопределения с личностным самоопределением, определяемой развитием ценностно-ориентационной сферы и интересами личности);

– целенаправленность профессиональной деятельности (включает оценку субъектом собственных способностей строить целевые ориентиры деятельности: определение компонента основано на положениях о значимости восприятия субъектом готовности к деятельности в соответствии с целевыми ориентирами и профессиональными установками в саморазвитии и построении профессиональной карьеры [52]);

– профессиональная самооффективность (включает восприятие субъектом своего профессионального уровня и эффективности собственной деятельности: определение компонента основано на положениях А.А. Алдашевой о связи

самоопределения, особенностей деятельности и менталитета [8], А.Я. Анцупова, С.Л. Кандыбовича о конструировании способов овладения операционной стороной деятельности как составляющей профессионального становления личности, что предполагает оценивание себя как субъекта профессиональной деятельности профессиональной успешности, самореализации, опыта, безошибочности деятельности [77]);

– ценностные позиции по отношению к деятельности (включает восприятие субъектом своего профессионального вклада, ценностей профессии: определение компонента основано на положениях В.Н. Мясищева, А.Н. Леонтьева и др. о связи ценностных отношений, ориентаций с мотивацией деятельности, с оцениванием собственной личности);

– профессиональная автономия (представление субъекта деятельности о собственной независимости в условиях профессии: определение компонента основано на положениях Н.Л. Шлыкковой [168] о функциональном взаимодействии связи психологической безопасности, ценности автономии, самостоятельности и восприятия субъектом профессиональной деятельности, факторов среды и самого себя).

Методика разрабатывалась для исследовательских целей, прошла основные психометрические проверки, результаты которых изложены в публикациях. В связи с тем, что психометрические проверки не осуществлялись в полном объеме, данный инструмент не может быть использован в практике психодиагностики при решении задач в работе практического психолога, но достаточно хорошо зарекомендовал себя как исследовательский инструмент.

**Опросник В.И. Моросановой «Стиль саморегуляции поведения – СПШ»** [112] представляет собой единую шкалу «Общего уровня саморегуляции», которая характеризует уровень сформированности индивидуальной системы саморегуляции произвольной активности человека. Выделяются уровни развития таких регуляторных процессов, как планирование, моделирование, программирование, оценка результатов, гибкость и самостоятельность.

**Методика «Тест на стрессоустойчивость» Ю.В. Щербатых** [169] предполагает измерение факторов общего уровня стрессочувствительности,

а также отдельных компонентов. Тест состоит из нескольких групп вопросов, которые оцениваются по десятибалльной шкале.

**«Индикатор копинг-стратегий» (Д. Амирхан); опросник [173].** Данный тест направлен на диагностику преобладающих копинг-стратегий для преодоления проблем личностью, выявление преобладающей реакции, поиск возможных путей, дополнительных ресурсов, сохранению психоэмоциональной стабильности, способам адаптации в сложных жизненных ситуациях. Автор считает, что индивид пользуется выбором копинг-стратегий как сложившейся, стабильной характеристикой, практически неизменной на протяжении жизни.

В предложенной диагностике 33 вопроса, которые подразумевают выбор соответствующих ответов: «полностью согласен», «согласен» или «не согласен» с предлагаемыми утверждениями. Полученные результаты имеют вид шкал, выстроенных по преобладанию следующих копинг-стратегий:

- избегание – подразумевает собой осознанный или неосознанный способ ухода от имеющихся проблем, реальности, неумения или нежелания решать дилемму действительности, избегание реальности;

- разрешение проблем – стратегия, направленная на задействование имеющихся сформированных собственных ресурсов, умение брать на себя ответственность в случае возникновения проблем или ситуаций, правильное оценивание своих сил в сложных обстоятельствах;

- поиск социальной поддержки в случаях возникновения проблем, активное взаимодействие, обращение к друзьям, коллегам, близким людям.

**Тест «Смыслжизненные ориентации» Д.А. Леонтьева [110].** Методика представляет собой тест, который направлен на более глубокое понимание уровня осознанности жизни. Она также оценивает уровень локуса контроля над жизнью, удовлетворенность и отношение к собственной жизнедеятельности. В ходе тестирования определяются 5 ключевых субшкал. Первая из них – «Цели в жизни». Результаты этой шкалы помогают оценить насколько целеустремлен человек, насколько четко определены его цели на будущее, а также насколько осмысленно он видит свою жизнь и насколько ориентирован на будущее.

Вторая субшкала – «Процесс жизни или интерес и эмоциональная насыщенность жизни». Здесь рассматривается уровень удовлетворенности человека своей жизнью в данный момент, насколько его жизнь эмоционально насыщена и интересна.

Третья шкала – «Результативность жизни или удовлетворенность самореализацией» – отражает субъективную оценку человека своей жизни, ее продуктивности и осмысленности.

Четвертая шкала – «Локус контроля – Я (хозяин жизни)» – позволяют понять, насколько человек верит в свои личные способности, уверен в себе.

Пятая шкала – «Локус контроля – жизнь или управляемость жизни». Результаты этой шкалы отражают уверенность человека в своей способности контролировать события в своей жизни, влиять на ход событий. Этот тест дает возможность не только оценить различные аспекты жизни человека, но и понять его отношение к собственному развитию, самооценку и способность управлять своей жизнью.

**Методика «Диагностика толерантности к неопределённости»** (А.Н. Леонтьев, А.К. Осин, О.Н. Луковицкая) [97] позволяет определить особенности отношения респондента к различным фактам действительности:

1. Шкала «Отношение к новизне» определяет степень принятия испытуемым новых событий, оценка их с точки зрения личностной адаптации.

2. Шкала «Отношение к сложным задачам» выявляет установки испытуемого по отношению к решению или избеганию трудностей.

3. Шкала «Предпочтение к неопределенности» позволяет определить ориентации испытуемого по отношению к неизвестной ситуации, его готовности действовать рискованно.

4. Шкала «Принятие/избегание неопределенности» позволяет выявить стратегии поведения испытуемого в неопределенной ситуации: принять решение действовать или уйти.

**Опросник рефлексивности А.В. Карпова** выявляет уровень рефлексивных способностей личности: осознания своего поведения в прошлом, настоящем

и будущем (перспективная рефлексия) [117]. При интерпретации результатов оценки рефлексивности учитывалась дифференциация полученных значений на три основные категории:

1. Высокоразвитая рефлексивность (7 стенов и выше). Результаты свидетельствуют о ярко выраженной способности к самоанализу, самопознанию и глубокому осмыслению жизненных событий. Индивиды с высоким уровнем рефлексивности осознают свои мысли, чувства, мотивы и поведение, способны критически оценивать их и вносить коррективы. Они склонны погружаться в анализ и интерпретацию собственных переживаний, что позволяет им лучше понимать себя и окружающий мир.

2. Средний уровень рефлексивности (от 4 до 7 стенов). Индивиды с таким уровнем рефлексивности обладают умеренной способностью к самоанализу. Они способны задуматься о своих действиях, эмоциях и мыслях, однако их размышления могут быть менее глубокими и всесторонними, чем у людей с высокоразвитой рефлексивностью. Они относительно хорошо осознают себя, но могут испытывать трудности при попытке проанализировать сложные или неоднозначные ситуации.

3. Низкий уровень рефлексивности (менее 4 стенов). Индивиды с низким уровнем рефлексивности не склонны к самоанализу и самоосознаванию. Они могут не замечать своих мыслей, чувств и поведения, что приводит к импульсивным и нерациональным действиям. Им трудно понять свои собственные мотивы и слабости, что может мешать их личностному росту и развитию.

**Мотивационный тест Ф. Херцберга** [156] является одним из наиболее давно используемых инструментов в области управления персоналом и HR. Этот тест помогает определить, что именно не устраивает сотрудника в текущей ситуации и что его мотивирует. Фредерик Херцберг выделяет две основные группы факторов, влияющих на мотивацию. Первая группа факторов, которые Херцберг называет гигиеническими, включает политику фирмы или администрации, условия работы, заработок, межличностные отношения с начальниками, коллегами и подчиненными, а также степень непосредственного контроля над работой. Эти

факторы, хотя и не могут прямо мотивировать сотрудника, могут создать условия, которые либо удовлетворяют его потребности, либо вызывают недовольство. Вторая группа факторов, названная мотивационными, включает такие аспекты, как достижение успеха, возможности продвижения по службе, признание и одобрение результатов, высокая степень ответственности, а также возможности творческого и делового роста. Эти факторы напрямую связаны с уровнем мотивации сотрудника и его стремлением достигать личных и профессиональных целей.

**Опросник «Профессиональные ценности» (Н.Л. Шлыкова) [167].** Данная методика разработана для определения значимости факторов, которые являются важными для сотрудников. В опроснике присутствуют семь шкал, которые оцениваются по двум параметрам: значимость фактора и полнота его реализации. Оценка производится по 10-балльной системе. Этот подход позволяет выявить профессиональные ценности сотрудников по 64 факторам, которые относятся к семи профессиональным сферам: профессиональная, организационная, коммуникативная, креативная, материальная, социальная и этическая:

- профессиональные ценности, которые характеризуются наличием у респондента профессиональных требований к субъекту деятельности;
- организационные ценности, характеризующиеся наличием факторов особенностей организации деятельности;
- коммуникативные ценности, которые могут быть охарактеризованы набором факторов организации общения и взаимодействия (с начальством, коллегами, подчиненными);
- креативные ценности, которые характеризуются наличием факторов творческой составляющей деятельности сотрудника;
- материальные ценности, характеризующиеся набором факторов вознаграждения за работу;
- социальные ценности, которые могут быть охарактеризованы наличием факторов организации социальной поддержки, стимулирования в организации;
- этические ценности, которые характеризуются наличием у респондента факторов этической культуры в организации.

Для начальной обработки полученных данных были составлены аналитические таблицы. Затем результаты были дополнительно обработаны путем расчета средних показателей, построения графиков и проведения их анализа. Это позволило получить более полное представление о ценностях сотрудников и их уровне значимости.

## 2.2. Особенности профессионального Я-образа интернет-работников

Решение задачи выявления специфики в содержании профессионального Я-образа официально трудоустроенных и неформально занятых интернет-работников в зависимости от их возраста предполагало изучение настоящего, прошлого и будущего профессионального Я-образа.

### Профессиональный Я-образ (настоящее)

По шкале «Профессиональное самоопределение» значимые различия выявились в группе молодых интернет-работников: официально трудоустроенные значительно выше оценивают собственный профессиональный выбор, в большей степени удовлетворены содержанием деятельности и вознаграждением за работу. В меньшей степени удовлетворены самоопределением молодые работники неформальной занятости (Рисунок 2; Приложение А).

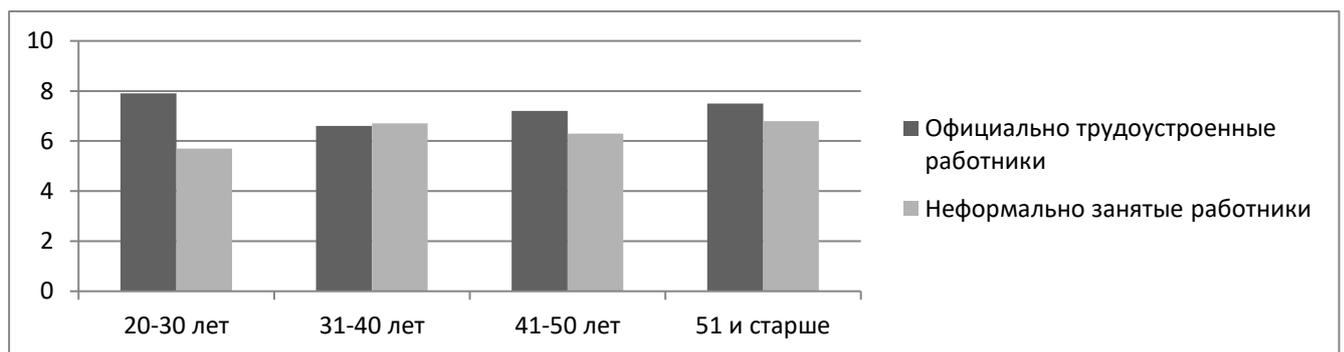


Рисунок 2 – Средние значения по шкале «Профессиональное самоопределение» интернет-работников разных возрастных групп (профессиональный Я-образ (настоящее))

Определяя содержание профессионального менталитета, ученые обозначают тесную связь профессионального самоопределения с ценностной системой субъекта деятельности, которая, по мнению А.А. Алдашевой, А.С. Баканова,

М.Е. Зеленовой, О.В. Рунец, является определяющей в процессе самоопределения. Такие психологические конструкты, как профессионализм, 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 [8].

Следуя логике исследования, можно заключить, что официально трудоустроенные работники уверены не только в своем выборе, но и в собственной профессиональной успешности. Различия двух групп респондентов выявлены в трех возрастных категориях, кроме категории от 41 до 50 лет (Таблица 8).

Таблица 8 – Результаты сравнительного анализа показателей профессионального самоопределения у официально трудоустроенных и неформально занятых работников разных возрастных категорий (профессиональный Я-образ (настоящее))

Сравниваемые показатели	Официально трудоустроенные работники	Неформально занятые работники	t	p
	М	М		
Профессиональное самоопределение 20–30 лет	7,9	5,7	-1,313*	0,355
Профессиональное самоопределение 31–40 лет	7,2	6,3	- 1,116*	0,267
Профессиональное самоопределение 41–50 лет	6,6	6,7	-0,480	0,633
Профессиональное самоопределение 51 и старше	7,5	6,8	-1,227*	0,222

Примечание: М – среднее значение, t – критерий Стьюдента, p – уровень значимости, \* – статистически значимые различия

По шкале «Целенаправленность профессиональной деятельности» выявлено, что официально трудоустроенные интернет-работники оценивают свою компетентность, способность ставить цели, достигать их, планировать профессиональную карьеру выше, чем неформально занятые работники (Рисунок 3, Таблица 9).

Различия могут объясняться организационной спецификой деятельности фрилансера: 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 деятельности, сниженная оценка своих возможностей контролировать ситуацию [67; 68]. Наименьшие значения по данной шкале выявлены в группе интернет-работников в возрасте от 20 до 30 лет.

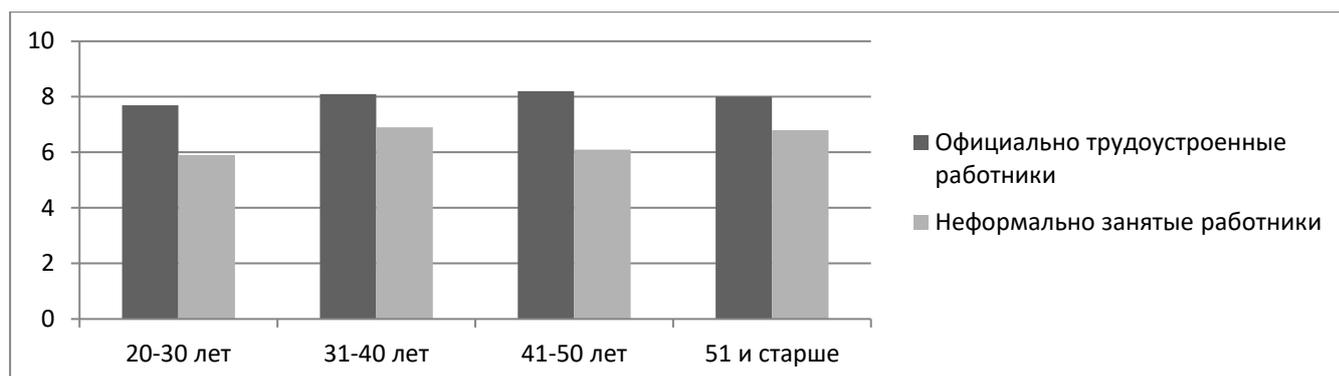


Рисунок 3 – Средние значения по шкале «Целенаправленность профессиональной деятельности» интернет-работников разных возрастных групп (профессиональный Я-образ (настоящее))

Таблица 9 – Результаты сравнительного анализа показателей целенаправленности профессиональной деятельности у официально трудоустроенных и неформально занятых работников разных возрастных категорий (профессиональный Я-образ (настоящее))

Сравниваемые показатели	Официально трудоустроенные работники	Неформально занятые работники	t	p
	М	М		
Целенаправленность профессиональной деятельности 20–30 лет	7,7	5,9	1,331*	103,7
Целенаправленность профессиональной деятельности 31–40 лет	8,1	6,9	0,213	103,8
Целенаправленность профессиональной деятельности 41–50 лет	8,2	6,1	0,696	100,6
Целенаправленность профессиональной деятельности 51 и старше	8	6,8	1,462*	97,0

Примечание: М – среднее значение, t – критерий Стьюдента, p – уровень значимости, \* – статистически значимые различия

Очевидно, что основные причины снижения оценок молодыми работниками целенаправленности своей деятельности это нестабильность заказов, жесткость требований, связанных с организацией труда, рабочего пространства; сложности

во взаимодействии с заказчиком; высокий уровень конкуренции среды. Такие выводы подтверждаются исследованиями М.Ю. Широкой, где определяется, что у молодых работников сильные переживания относительно дефицита времени, отсутствия профессиональных, карьерных перспектив. Развитие тайм-синдрома является постоянной характеристикой интернет-работников неформальной занятости [166].

Это свидетельствует о низком уровне устойчивости выбранных профессиональных целей, стремлении к достижению целей деятельности, планирования своей профессиональной карьеры у интернет-работников неформальной сферы занятости.

По шкале «Профессиональная самооффективность» выявлены ярко выраженные различия: официально трудоустроенные работники во всех возрастных категориях высоко оценивают свой профессиональный опыт, готовность к неожиданным и трудным ситуациям, собственную профессиональную успешность (Рисунок 4, Таблица 10).

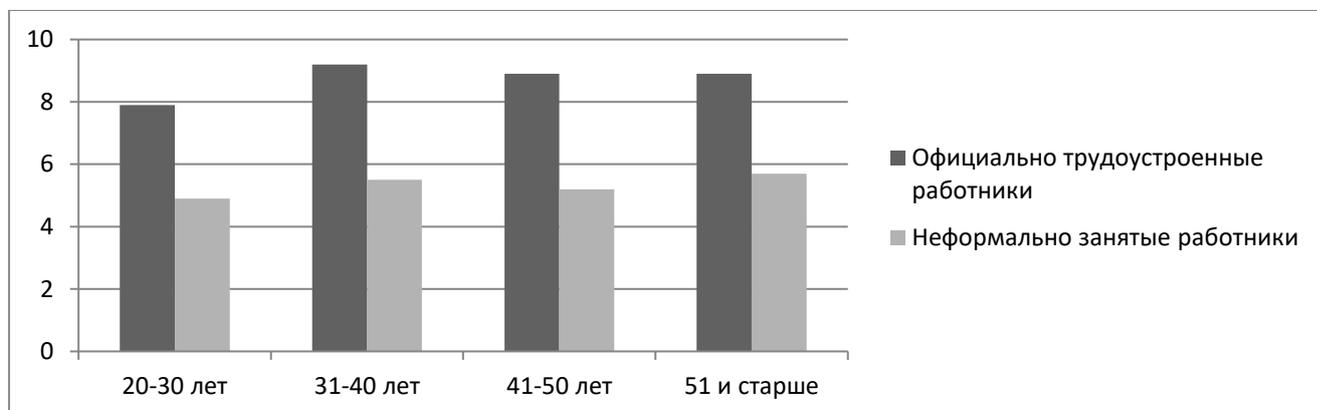


Рисунок 4 – Средние значения по шкале «Профессиональная самооффективность» интернет-работников разных возрастных групп (профессиональный Я-образ (настоящее))

Личностными факторами, которые позволяют оценивать себя оптимистично, являются мотивация достижения, гибкость когнитивных процессов и коммуникативных стратегий. Профессиональная самооффективность, проявляющаяся в умении организовать свою деятельность и достигать результатов, оцененная работниками Группы 1, свидетельствует об уверенности личности как в индивидуальных успехах,

так и в собственных способностях взаимодействовать и коллективно достигать результативности деятельности. Можно предположить, что для неформально занятых работников недостаточно внешних стимулов деятельности: например, психологической и консультативной поддержки со стороны коллег, стимулирующих факторов со стороны руководства, образцов результатов деятельности.

Таблица 10 – Результаты сравнительного анализа показателей профессиональной самооффективности у официально трудоустроенных и неформально занятых работников разных возрастных категорий (профессиональный Я-образ (настоящее))

Сравниваемые показатели	Официально трудоустроенные работники	Неформально занятые работники	t	p
	М	М		
Профессиональная самооффективность 20–30 лет	7,9	4,9	0,087	104,0
Профессиональная самооффективность 31–40 лет	9,2	5,5	2,026*	98,8
Профессиональная самооффективность 41–50 лет	8,9	5,2	1,236*	100,0
Профессиональная самооффективность 51 и старше	8,9	5,7	0,485	103,1

Примечание: М – среднее значение, t – критерий Стьюдента, p – уровень значимости, \* – статистически значимые различия

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 и 41–50 лет: официально трудоустроенные работники выше оценивают значимость своей деятельности и вклад в развитие общества по сравнению с неформально занятыми. Для молодежи (работники до 30 лет) в целом свойственна оценка значимости профессии незначительно выше среднего. (Рисунок 5, Таблица 11).

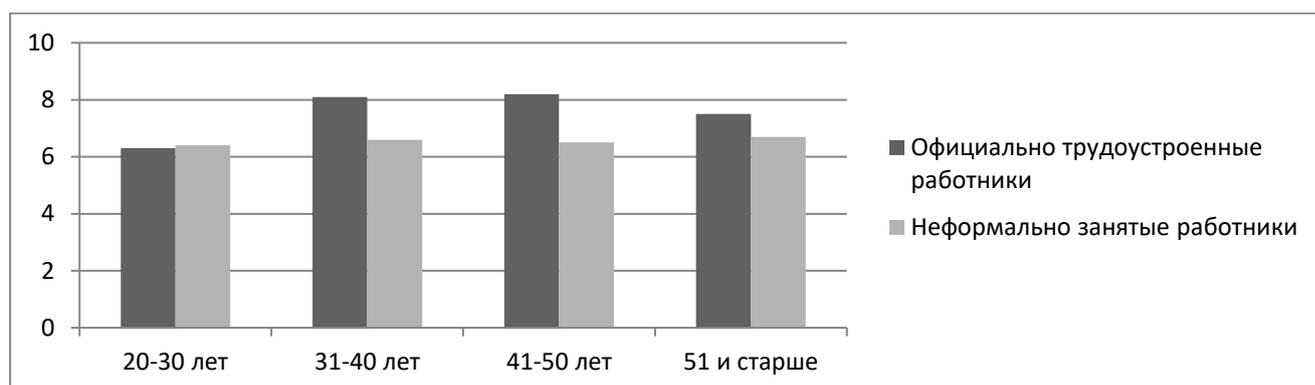


Рисунок 5 – Средние значения по шкале «Ценностные позиции по отношению к профессии» интернет-работников разных возрастных групп (профессиональный Я-образ (настоящее))

Таблица 11 – Результаты сравнительного анализа показателей ценностных позиций у официально трудоустроенных и неформально занятых работников разных возрастных категорий (профессиональный Я-образ(настоящее))

Сравниваемые показатели	Официально трудоустроенные работники	Неформально занятые работники	t	p
	М	М		
Ценностные позиции по отношению к профессии 20–30 лет	6,3	6,4	- 0,162	103,5
Ценностные позиции по отношению к профессии 31–40 лет	8,1	6,6	-1,730*	98,7
Ценностные позиции по отношению к профессии 41–50 лет	8,2	6,5	2,030*	103,1
Ценностные позиции по отношению к профессии 51 и старше	7,5	6,7	-0,460	103,6

Примечание: М – среднее значение, t – критерий Стьюдента, p – уровень значимости, \* – статистически значимые различия

По шкале «Профессиональная автономия» выявлены значимые различия в двух группах респондентов в возрастных категориях 31–40 лет и 41–50 лет. (Рисунок 6, Таблица 12). Это означает, что неформально занятые работники оценивают самостоятельность в управлении собственной деятельностью выше по сравнению с официально трудоустроенными работниками. В исследовании зарубежных авторов [168] 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.

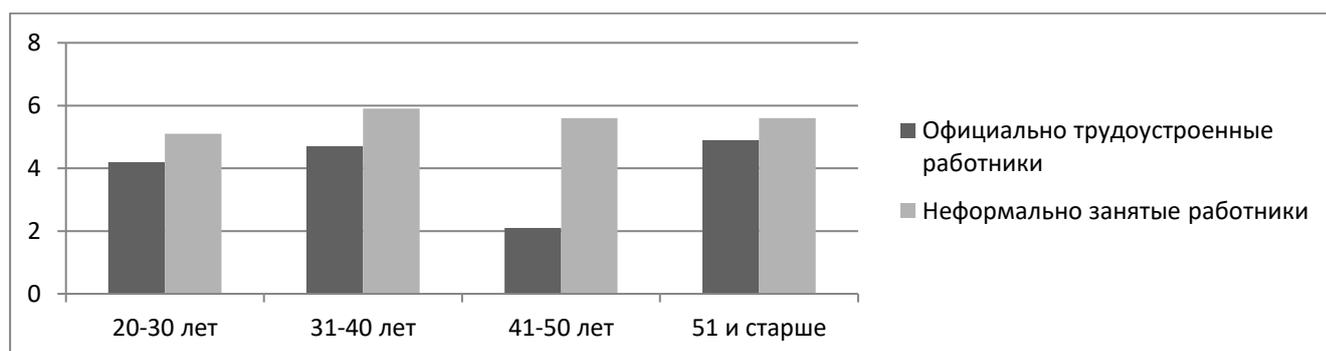


Рисунок 6 – Средние значения по шкале «Профессиональная автономия» интернет-работников разных возрастных групп (профессиональный Я-образ (настоящее))

Таблица 12 – Результаты сравнительного анализа показателей профессиональной автономии у официально трудоустроенных и неформально занятых работников разных возрастных категорий (профессиональный Я-образ (настоящее))

Сравниваемые показатели	Официально трудоустроенные работники	Неформально занятые работники	t	p
	М	М		
Профессиональная автономия 20–30 лет	4,2	5,1	0,824	103,0
Профессиональная автономия 31–40 лет	4,7	5,9	2,169*	102,5
Профессиональная автономия 41–50 лет	2,1	5,6	-1,041*	103,0
Профессиональная автономия 51 и старше	4,9	5,6	-1,766	52,0

Примечание: М – среднее значение, t – критерий Стьюдента, p – уровень значимости, \* – статистически значимые различия

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 высокоразвитой критичностью к результатам своей деятельности, свойственной профессионалам.

### **Профессиональный Я-образ (прошлое)**

По шкале «Профессиональное самоопределение» у официально трудоустроенных интернет-работников выявлены высокие значения во всех возрастных группах, что свидетельствует об уверенности в выборе собственной профессиональной деятельности (Рисунок 7).

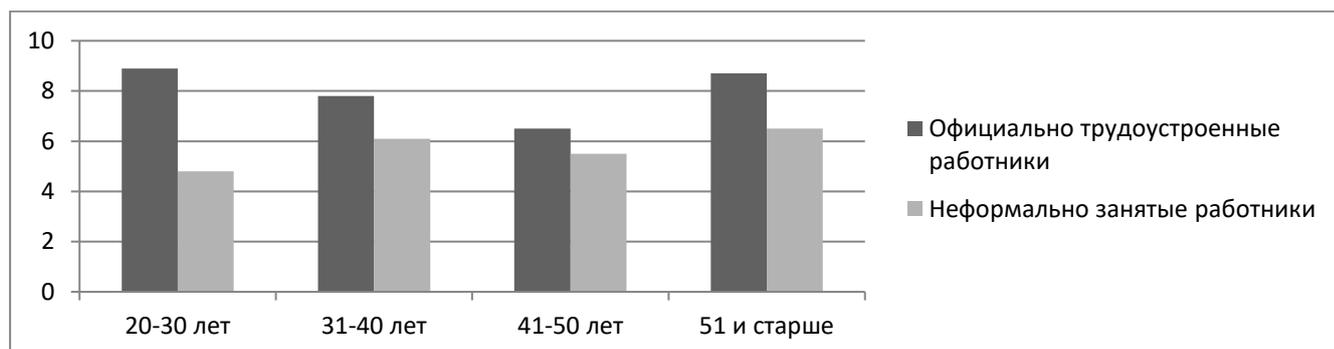


Рисунок 7 – Средние значения по шкале «Профессиональное самоопределение» интернет-работников разных возрастных групп (профессиональный Я-образ (прошлые))

Значения по данной шкале у работников неформальной занятости не являются высокими: в этом может проявляться сожаление о выбранном профессиональном пути. Наибольшая разница выявлена в группе работников до 30 лет (Таблица 13).

Таблица 13 – Результаты сравнительного анализа показателей профессионального самоопределения у официально трудоустроенных и неформально занятых работников разных возрастных категорий (профессиональный Я-образ (прошлые))

Сравниваемые показатели	Официально трудоустроенные работники	Неформально занятые работники	t	p
	М	М		
Профессиональное самоопределение 20–30 лет	8,9	4,8	- 2,534*	0,488
Профессиональное самоопределение 31–40 лет	7,8	6,1	2,568*	0,267
Профессиональное самоопределение 41–50 лет	6,5	5,5	2,854*	0,633
Профессиональное самоопределение 51 и старше	8,7	6,5	3,228*	0,222

Примечание: М – среднее значение, t – критерий Стьюдента, p – уровень значимости, \* – статистически значимые различия

Наиболее высокие значения выявлены у респондентов обеих групп старше 50 лет. При этом уровень удовлетворенности собственным прошлым самоопределением превышает средние значения.

По шкале «Целенаправленность профессиональной деятельности» выявлено, что официально трудоустроенные работники двух возрастных категорий оценивают свою компетентность, целенаправленность в планировании карьеры выше, чем неформально занятые (Рисунок 8).

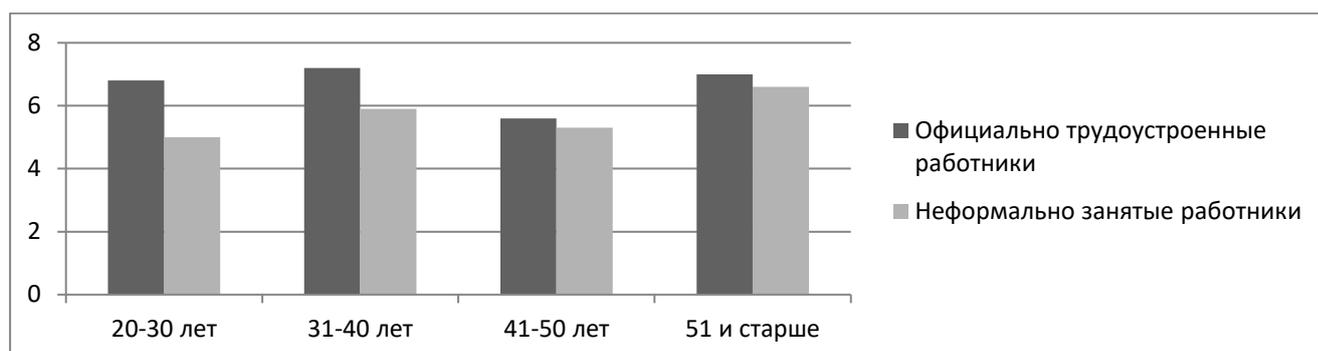


Рисунок 8 – Средние значения по шкале «Целенаправленность профессиональной деятельности» интернет-работников разных возрастных групп (профессиональный Я-образ (прошлом))

Значимые различия выявились в группе молодых работников и у респондентов в возрасте 31–40 лет (Таблица 14).

Таблица 14 – Результаты сравнительного анализа показателей целенаправленности профессиональной деятельности у официально трудоустроенных и неформально занятых работников разных возрастных категорий (профессиональный Я-образ (прошлом))

Сравниваемые показатели	Официально трудоустроенные работники	Неформально занятые работники	t	p
	М	М		
Целенаправленность профессиональной деятельности 20–30 лет	6,8	5	1,331*	0,186
Целенаправленность профессиональной деятельности 31–40 лет	7,2	5,9	2,213*	0,831
Целенаправленность профессиональной деятельности 41–50 лет	5,6	5,3	0,696	0,488
Целенаправленность профессиональной деятельности 51 и старше	7	6,6	-1,462	0,147

Примечание: М – среднее значение, t – критерий Стьюдента, p – уровень значимости, \* – статистически значимые различия

Наиболее неудовлетворенными своими способностями в прошлом являются молодые интернет-работники неформальной занятости, у них снижена самооценка своих прошлых и настоящих компетенций.

По шкале «Профессиональная самооэффективность» значения оценки себя в прошлом у официально трудоустроенных работников достигают высокого уровня (Рисунок 9).

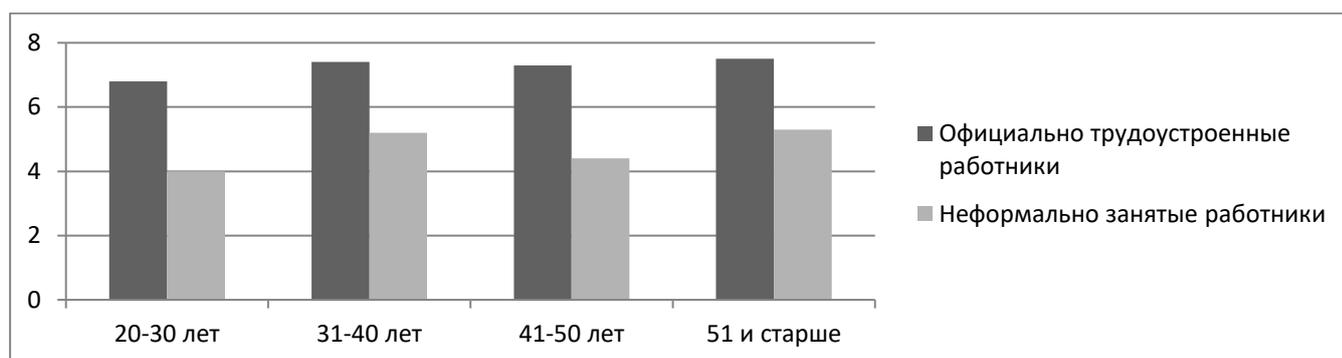


Рисунок 9 – Средние значения по шкале «Профессиональная самоэффективность» интернет-работников разных возрастных групп (профессиональный Я-образ (прошлое))

Неформально занятые работники допускают наличие ошибок в деятельности, невысокий уровень готовности к экстремальным ситуациям в профессии и профессиональный опыт (Таблица 15).

Таблица 15 – Результаты сравнительного анализа показателей профессиональной самоэффективности у официально трудоустроенных и неформально занятых работников разных возрастных категорий (профессиональный Я-образ (прошлое))

Сравниваемые показатели	Официально трудоустроенные работники	Неформально занятые работники	t	p
	М	М		
Профессиональная самоэффективность 20–30 лет	6,8	4	2,270*	1.000
Профессиональная самоэффективность 31–40 лет	7,4	5,2	2,046*	0,609
Профессиональная самоэффективность 41–50 лет	7,3	4,4	1,245*	0,355
Профессиональная самоэффективность 51 и старше	7,5	5,3	1,465*	0,628

Примечание: М – среднее значение, t – критерий Стьюдента, p – уровень значимости, \* – статистически значимые различия

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) (Рисунок 10, Таблица 16).

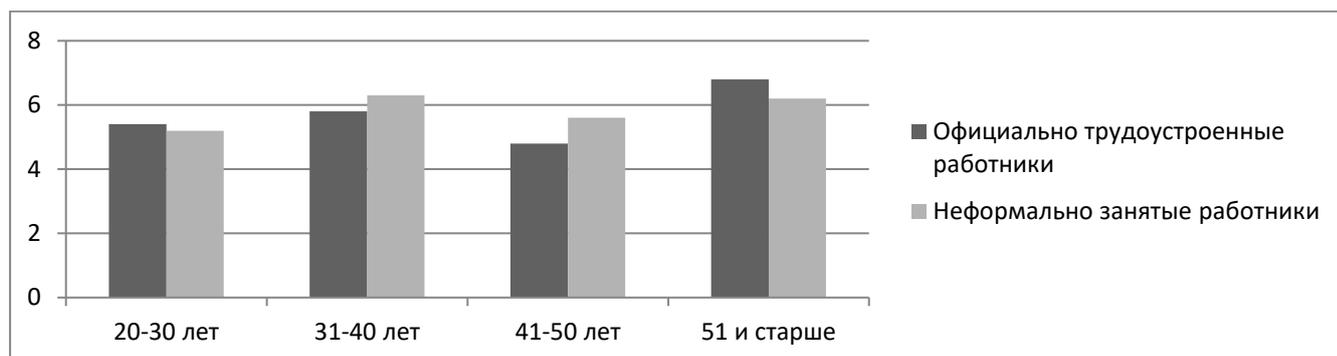


Рисунок 10 – Средние значения по шкале «Ценностные позиции по отношению к профессии» интернет-работников разных возрастных групп (профессиональный Я-образ (прошлое))

Таблица 16 – Результаты сравнительного анализа показателей ценностных позиций по отношению к профессии у официально трудоустроенных и неформально занятых работников разных возрастных категорий (профессиональный Я-образ (прошлое))

Сравниваемые показатели	Официально трудоустроенные работники	Неформально занятые работники	t	p
	М	М		
Ценностные позиции по отношению к профессии 20–30 лет	5,4	5,2	-0,162*	0,872
Ценностные позиции по отношению к профессии 31–40 лет	5,8	6,3	-1,730	0,467
Ценностные позиции по отношению к профессии 41–50 лет	4,8	5,6	2,030*	0,609
Ценностные позиции по отношению к профессии 51 и старше	6,8	6,2	-0,460*	0,646

Примечание: М – среднее значение, t – критерий Стьюдента, p – уровень значимости, \* – статистически значимые различия

Можно предположить, что такая ситуация связана с чувством сожаления, которое переживают работники в настоящем. Работник, который может характеризоваться как «цифровой кочевник» [164], не только не имеет географических границ, но и самостоятельно должен 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 самоэффективности.

Наиболее низко свою профессиональную автономию оценивают официально трудоустроенные работники в возрастной категории 41–50 лет (Рисунок 11, Таблица 17).

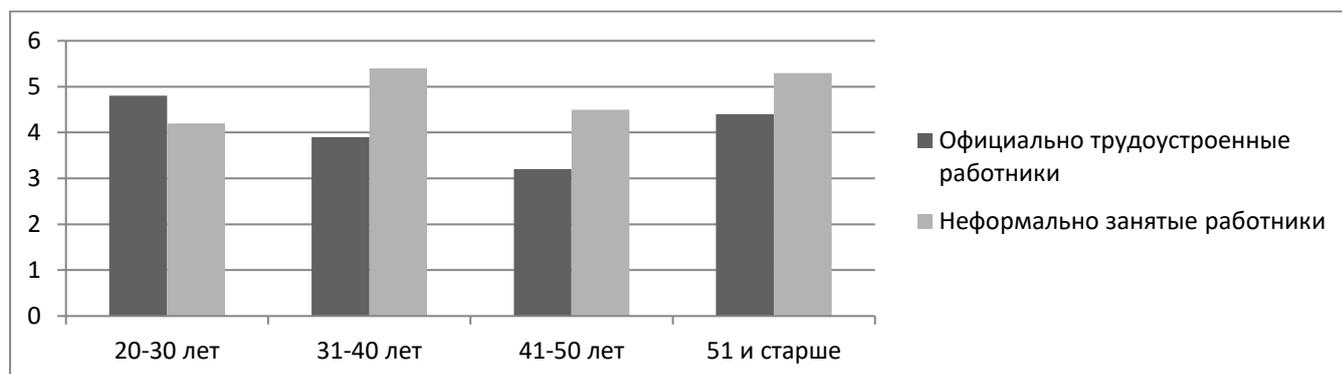


Рисунок 11 – Средние значения по шкале «Профессиональная автономия» интернет-работников разных возрастных групп (профессиональный Я-образ (прошлое))

Таблица 17 – Результаты сравнительного анализа показателей профессиональной автономии у официально трудоустроенных и неформально занятых работников разных возрастных категорий (профессиональный Я-образ (прошлое))

Сравниваемые показатели	Официально трудоустроенные работники	Неформально занятые работники	t	p
	М	М		
Профессиональная автономия 20–30 лет	4,8	4,2	0,324*	0,412
Профессиональная автономия 31–40 лет	3,9	5,4	2,265*	0,866
Профессиональная автономия 41–50 лет	3,2	4,5	1,548*	0,301
Профессиональная автономия 51 и старше	4,4	5,3	1,636*	0,083

Примечание: М – среднее значение, t – критерий Стьюдента, p – уровень значимости, \* – статистически значимые различия

Работники неформальной занятости оценивают свои способности самостоятельно регулировать профессиональную деятельность, принимать решения, управлять своими функциональными состояниями в прошлом значительно выше, чем официально трудоустроенные работники.

В целом, официально трудоустроенные работники полагают, что в прошлом профессиональном они не обладали достаточной информацией для понимания содержания деятельности, были менее самостоятельными и не готовыми принимать решения для изменений в организации.

### Профессиональный Я-образ (будущее)

По шкале «Профессиональное самоопределение» получены высокие баллы. Респонденты обеих групп в возрасте от 20 до 40 лет в большей степени уверены, что не будут сожалеть о выборе своей профессии, они полагают, что в будущем 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 (Рисунок 12, Таблица 18). Значимых различий в данном компоненте профессионального Я-образа у респондентов двух групп не было выявлено.

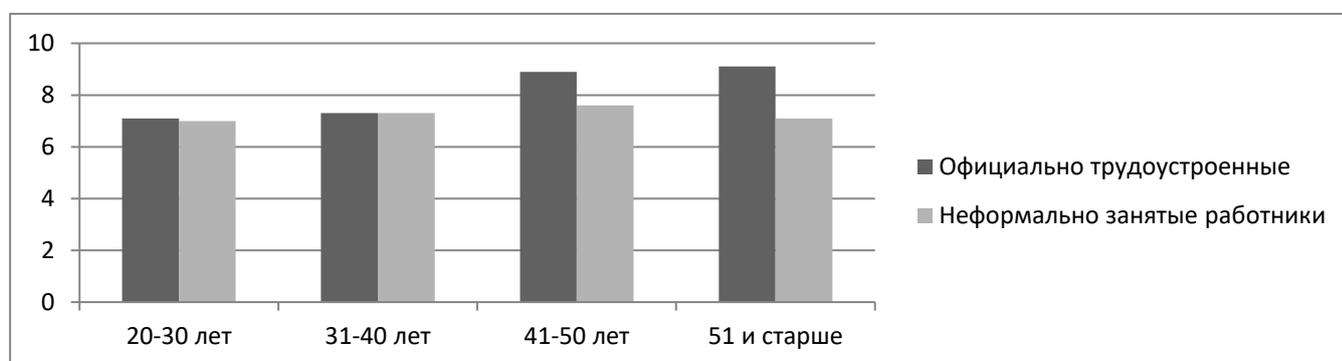


Рисунок 12 – Средние значения по шкале «Профессиональное самоопределение» интернет-работников разных возрастных групп (профессиональный Я-образ (будущее))

Таблица 18 – Результаты сравнительного анализа показателей профессионального самоопределения у официально трудоустроенных и неформально занятых работников разных возрастных категорий (профессиональный Я-образ (будущее))

Сравниваемые показатели	Официально трудоустроенные работники	Неформально занятые работники	t	p
	М	М		
Профессиональное самоопределение 20–30 лет	7,1	7	-0,475	0,636
Профессиональное самоопределение 31–40 лет	7,3	7,3	0,221	0,825
Профессиональное самоопределение 41–50 лет	8,9	7,6	1,126	0,263
Профессиональное самоопределение 51 и старше	9,1	7,1	-0,574	0,567

Примечание: М – среднее значение, t – критерий Стьюдента, p – уровень значимости, \* – статистически значимые различия

По шкале «Целенаправленность профессиональной деятельности» выявлено, что неофициально 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.

Выявилась группа наиболее тревожных относительно собственной будущей компетентности – работники неформальной занятости в возрасте 41–50 лет (Рисунок 13, Таблица 19).

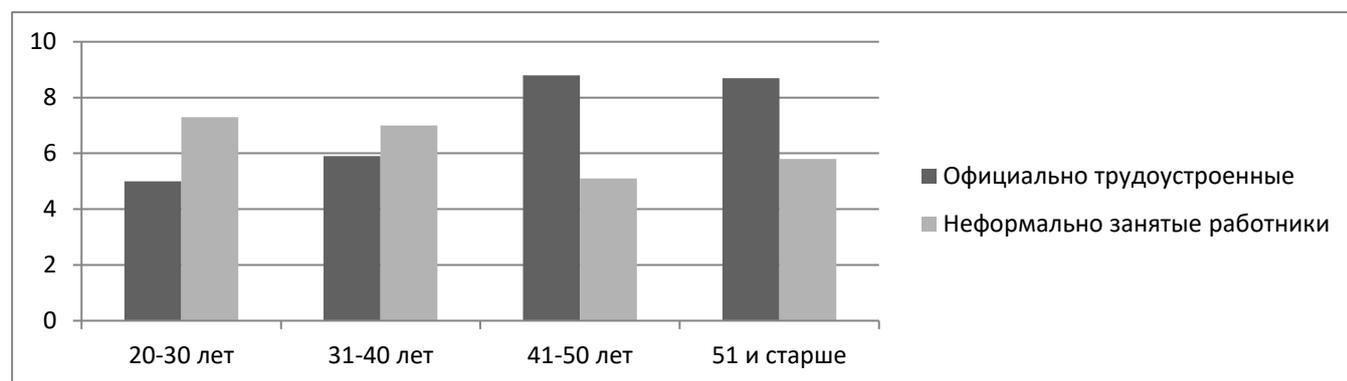


Рисунок 13 – Средние значения по шкале «Целенаправленность профессиональной деятельности» интернет-работников разных возрастных групп (профессиональный Я-образ (будущее))

Таблица 19 – Результаты сравнительного анализа показателей целенаправленности профессиональной деятельности у официально трудоустроенных и неформально занятых работников разных возрастных категорий (профессиональный Я-образ (будущее))

Сравниваемые показатели	Официально трудоустроенные работники	Неформально занятые работники	t	p
	М	М		
Целенаправленность профессиональной деятельности 20–30 лет	5	7,3	0,322	0,263
Целенаправленность профессиональной деятельности 31–40 лет	5,9	7	-0,213	0,866
Целенаправленность профессиональной деятельности 41–50 лет	8,8	5,1	3,694*	0,488
Целенаправленность профессиональной деятельности 51 и старше	8,7	5,8	1,412*	0,147

Примечание: М – среднее значение, t – критерий Стьюдента, p – уровень значимости, \* – статистически значимые различия

Такая тенденция может свидетельствовать о проявлении профессиональной деструкции, снижении деловой активности, а также о сниженном уровне профессионального здоровья.

По шкале «Профессиональная самооффективность» значения оценки профессионального будущего у официально трудоустроенных достигают уровня выше среднего (Рисунок 14, Таблица 20).

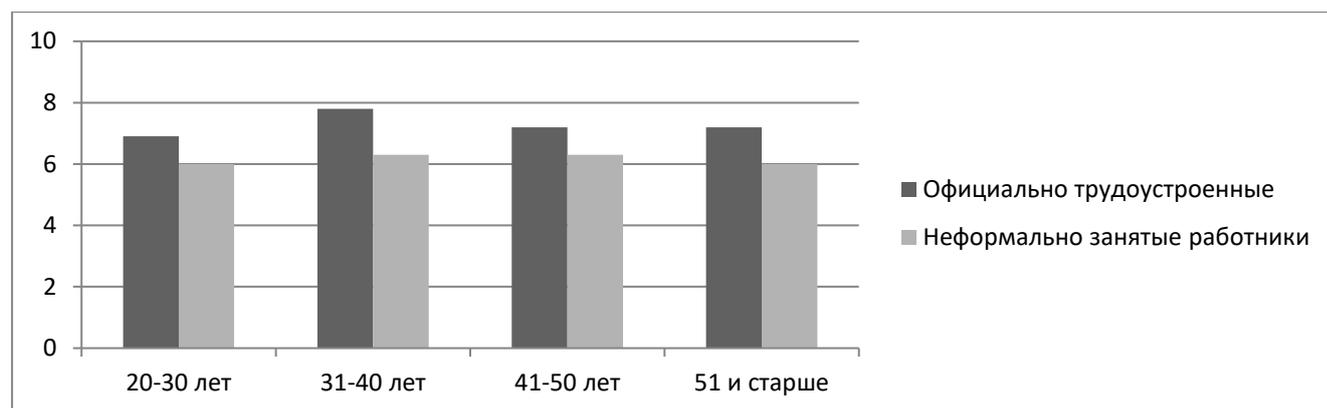


Рисунок 14 – Средние значения по шкале «Профессиональная самооффективность» интернет-работников разных возрастных групп (профессиональный Я-образ (будущее))

Таблица 20 – Результаты сравнительного анализа показателей профессиональной самооффективности у официально трудоустроенных и неформально занятых работников разных возрастных категорий (профессиональный Я-образ (будущее))

Сравниваемые показатели	Официально трудоустроенные работники	Неформально занятые работники	t	p
	М	М		
Профессиональная самооффективность 20–30 лет	6,9	6	0,087	1,000
Профессиональная самооффективность 31–40 лет	7,8	6,3	0,016	0,056
Профессиональная самооффективность 41–50 лет	7,2	6,3	0,235*	0,263
Профессиональная самооффективность 51 и старше	7,2	6	0,425*	0,628

Примечание: М – среднее значение, t – критерий Стьюдента, p – уровень значимости, \* – статистически значимые различия

Работники неформальной занятости считают, что в будущем не достигнут высокого уровня профессиональной успешности, мастерства. Они также 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.

Таким образом, гипотеза о том, что профессиональный Я-образ неформально занятых интернет-работников характеризуется низкой оценкой самоэффективности, зависимости при отсутствии ясных целей профессиональной деятельности, в отличие от официально трудоустроенных работников, доказана.

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 (Рисунок 15, Таблица 21).

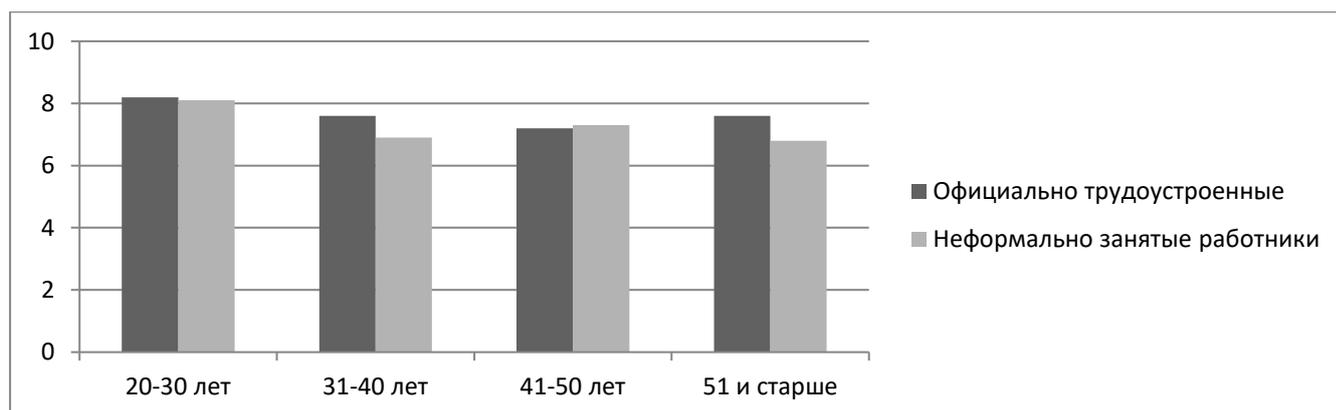


Рисунок 15 – Средние значения по шкале «Ценностные позиции по отношению к профессии» интернет-работников разных возрастных групп (профессиональный Я-образ (будущее))

Таблица 21 – Результаты сравнительного анализа показателей ценностных позиций по отношению к профессии официально трудоустроенных и неформально занятых работников разных возрастных категорий (профессиональный Я-образ (будущее))

Сравниваемые показатели	Официально трудоустроенные работники	Неформально занятые работники	t	p
	М	М		
Ценностные позиции по отношению к профессии 20–30 лет	8,2	8,1	- 0,162	0,862
Ценностные позиции по отношению к профессии 31–40 лет	7,6	6,9	0,430	0,467
Ценностные позиции по отношению к профессии 41–50 лет	7,2	7,3	0,021	0,609
Ценностные позиции по отношению к профессии 51 и старше	7,6	6,8	-0,320*	0,646

Примечание: М – среднее значение, t – критерий Стьюдента, p – уровень значимости, \* – статистически значимые различия

Работники неформального сектора экономики в меньшей степени готовы интересоваться инновациями в своей профессии, а также стремлением к руководящей или наставнической деятельности. В меньшей степени заинтересованности в данных видах деятельности у респондентов возрастной группы старше 50 лет.

По шкале «Профессиональная автономия» значения оценки профессионального будущего достигают среднего уровня (Рисунок 16).

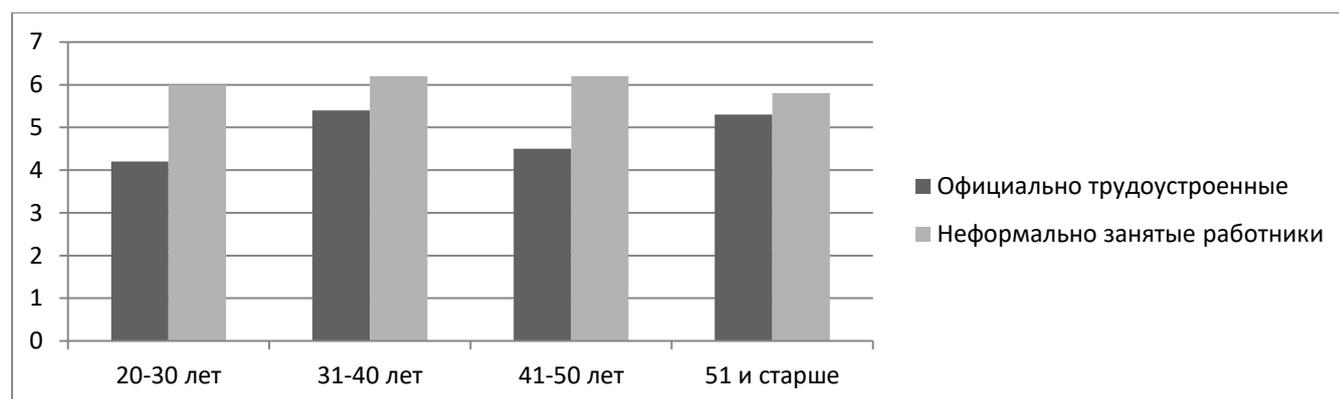


Рисунок 16 – Средние значения по шкале «Профессиональная автономия» интернет-работников разных возрастных групп (профессиональный Я-образ (будущее))

Значимые различия обнаружены в группах от 20 до 30 лет и 41–50 лет (Таблица 22), что свидетельствует о более высоком уровне автономии у молодых работников и работников с опытом деятельности в секторе неформальной

занятости, выраженной в способности самостоятельно регулировать собственную профессиональную деятельность, управлять своими функциональными состояниями, самостоятельно принимать решения.

Таблица 22 – Результаты сравнительного анализа показателей профессиональной автономии официально трудоустроенных и неформально занятых работников разных возрастных категорий (профессиональный Я-образ (будущее))

Сравниваемые показатели	Официально трудоустроенные работники	Неформально занятые работники	t	p
	М	М		
Профессиональная автономия 20–30 лет	4,2	6	1,524*	0,412
Профессиональная автономия 31–40 лет	5,4	6,2	0,164	0,866
Профессиональная автономия 41–50 лет	4,5	6,2	-1,352*	0,300
Профессиональная автономия 51 и старше	5,3	5,8	-1,766	0,866

Примечание: М – среднее значение, t – критерий Стьюдента, p – уровень значимости, \* – статистически значимые различия

Очевидно, что высокий уровень автономии способствует преодолению пассивности, позволяет человеку длительное время находиться в негосударственном секторе экономики, формируя и закрепляя ценности, значимые для активного субъекта профессиональной деятельности. Иными словами, оценка себя как высокоавтономного, позволяет работнику неформальной занятости решать новые задачи и сохранять трудовую активность.

Работники неформальной занятости всех возрастных групп в большей степени, чем их официально трудоустроенные сверстники, полагают, что в перспективе они будут обладать необходимой информацией, лучше понимать содержание деятельности, быть более самостоятельными при выполнении деятельности. Наиболее высокий уровень автономии респонденты проявляют от 30 до 50 лет.

Результаты по всем шкалам опросника «Профессиональный Я-образ» исследуемых групп представлены в таблице 23.

Таблица 23 – Различия показателей компонентов профессионального Я-образа у официально трудоустроенных и неформально занятых работников

Компоненты профессионального Я-образа	Официально трудоустроенные работники	Неформально занятые работники	t	p
	М	М		
Профессиональное самоопределение	8,1	7,5	3,8*	≤0.01
Целенаправленность профессиональной деятельности	7,1	6,3	3,08*	≤0.01
Профессиональная самооффективность	7,2	6,1	3,05*	≤0.01
Ценностные позиции по отношению к профессии	9,2	7	3,05*	≤0.01
Профессиональная автономия	4,9	6	3,16*	≤0.01

Примечание: М – среднее значение, t – критерий Стьюдента, p – уровень значимости, \* – статистически значимые различия

Выявлены более высокие показатели по всем шкалам (кроме шкалы профессиональная автономия) у официально трудоустроенных работников по сравнению с неформально занятыми работниками. Официально трудоустроенные работники в большей степени заинтересованы в будущих результатах, повышении профессионального мастерства, самореализации. Они полагают, что в будущем овладеют большим профессиональным опытом.

Выявлены значимые различия в представлениях о себе официально трудоустроенных работников в возрасте от 20 до 30 лет в прошлом, настоящем и будущем от представлений работников других возрастных категорий, за исключением профессионального Я-образа работников от 31 до 40 лет (Рисунок 17, Таблица 24, Приложение Б).

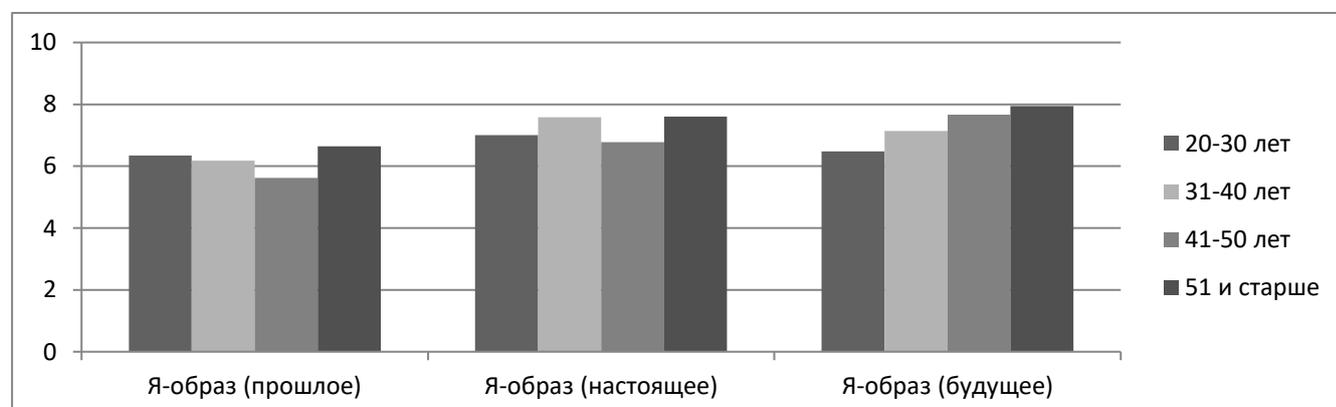


Рисунок 17 – Развитие профессионального Я-образа официально трудоустроенных интернет-работников разных возрастных групп

Таблица 24 – Различия показателей профессионального Я-образа официально трудоустроенных работников 20–30 лет и других возрастных категорий (при  $p \leq 0.01$ )

Компонент профессионального Я-образа	Возрастная категория							
	20–30 лет		31–40 лет		41–50 лет		51 и старше	
	М	t	М	t	М	t	М	t
Я-образ (прошлое)	6,97		7,5	1,1	6,64	7*	7,51	7,6*
Я-образ (настоящее)	6,14		6,06	9,4*	5,66	5,4*	6,58	7,1*
Я-образ (будущее)	6,39		7,16	17,8*	7,48	19,7*	7,76	19,9*

Примечание: М – среднее значение, t – критерий Стьюдента, \* – статистически значимые различия

Можно предположить, что данные различия обусловлены недостаточным опытом у молодых работников в саморефлексии и рефлексии собственной профессиональной деятельности, что при неблагоприятных условиях может стать риском профессиональной стагнации и маргинализации личности. Заметим, что представления о себе в прошлом у работников 20–30 лет и 31–40 лет снижены по сравнению с Я-образ (настоящее) и Я-образ (будущее), что может свидетельствовать о повышении уровня удовлетворенности собственными возможностями и профессиональной деятельностью по мере приобретения профессиональных навыков и умений, построения устойчивой профессиональной карьеры.

Выявлены различия профессионального Я-образа интернет-работников 31–40 лет от работников других возрастных категорий, за исключением актуального Я-образа в группе респондентов от 51 и старше (Таблица 25).

Таблица 25 – Различия показателей профессионального Я-образа официально трудоустроенных работников 31–40 лет и других возрастных категорий (при  $p \leq 0.01$ )

Компонент профессионального Я-образа	Возрастная категория							
	20–30 лет		31–40 лет		41–50 лет		51 и старше	
	М	t	М	t	М	t	М	t
Я-образ (прошлое)	6,97	1,1	6,21		5,55	10,4*	6,64	3,6*
Я-образ (настоящее)	6,14	9,4*	7,47		6,58	13,7*	7,55	1,2
Я-образ (будущее)	6,39	17,8*	7,66		7,18	4,3*	7,18	4,7*

Примечание: М – среднее значение, t – критерий Стьюдента, \* – статистически значимые различия

По всей видимости, официально трудоустроенные работники от 31 до 40 лет удовлетворены своим профессиональным статусом, так как имеют достаточный опыт для успешной реализации в профессии и в данный период жизни не переживают чувства, связанные с кризисом среднего возраста, что отражается на восприятии настоящего времени как психологически благополучного. Работники от 51 и старше также оценивают себя в настоящем позитивно, что обусловлено наличием профессиональных достижений, стабильностью психологического статуса как следствия опыта профессиональной деятельности и готовности принимать решения в непредвиденных профессиональных ситуациях.

В наибольшей степени профессиональный Я-образ официально трудоустроенных работников имеет отличия у респондентов 41–50 лет (Таблица 26). Работники данной возрастной категории менее положительно, по сравнению с другими группами респондентов, оценивают себя в прошлом, показатели Я-образа повышаются от прошлого к будущему.

Таблица 26 – Различия показателей профессионального Я-образа официально трудоустроенных работников 41–50 лет и других возрастных категорий (при  $p \leq 0.01$ )

Компонент профессионального Я-образа	Возрастная категория						
	20–30 лет		31–40 лет		41–50 лет	51 и старше	
	М	t	М	t	М	М	t
Я-образ (прошлое)	6,97	7*	6,21	10.4*	5,61	6,41	14.7*
Я-образ (настояще)	6,14	5.4*	7,47	13.7*	6,69	7,56	10.7*
Я-образ (будущее)	6,39	19.7*	7,66	4.3*	7,57	7,59	0.3

Примечание: М – среднее значение, t – критерий Стьюдента, \* – статистически значимые различия

Согласно полученным данным, можно утверждать, что профессиональный Я-образ официально трудоустроенных интернет-работников имеет следующие отличия:

- для молодых официально трудоустроенных работников характерно снижение показателей компонентов профессионального Я-будущего, что может быть следствием тревожности относительно реализации себя как субъекта профессиональной деятельности;

- у респондентов в возрасте от 51 и старше наблюдается самый позитивный профессиональный Я-образ;

– с возрастом повышается уровень позитивного отношения к себе как профессионалу у официально трудоустроенных интернет- работников.

На рисунке 18 отражены данные профессионального Я-образа неформально занятых интернет-работников.

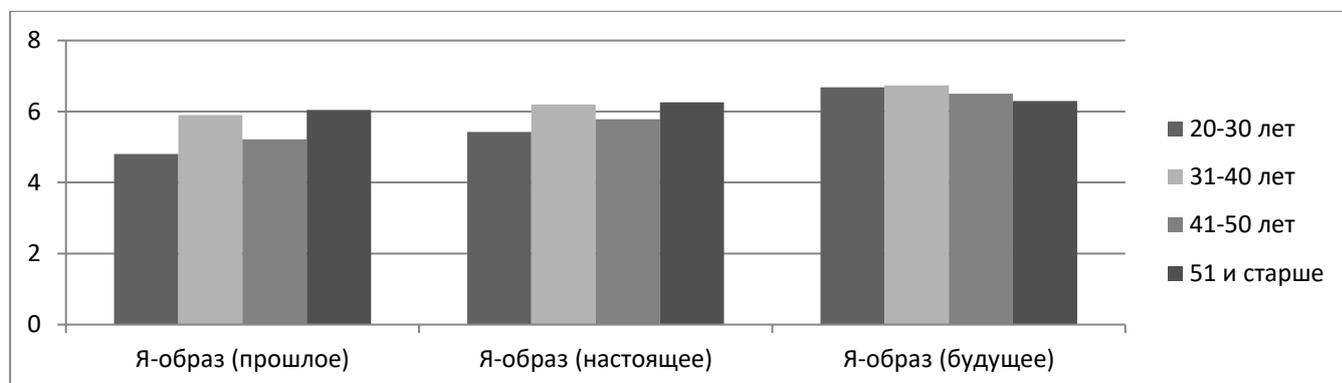


Рисунок 18 – Развитие профессионального Я-образа неформально занятых интернет-работников разных возрастных групп

Выявлены различия профессионального Я-образа неформально занятых интернет-работников 20–30 лет от Я-образа респондентов других возрастных групп, за исключением перспективного Я-образа респондентов 31–40 и 41–50 лет (Таблица 27).

Таблица 27 – Различия показателей профессионального Я-образа неформально занятых интернет-работников 20–30 лет и других возрастных категорий (при  $p \leq 0.01$ )

Компонент профессионального Я-образа	Возрастная категория							
	20–30 лет		31–40 лет		41–50 лет		51 и старше	
	М	t	М	t	М	t	М	t
Я-образ (прошлое)	4,77	21,4	5,88	8,6	5,26	8,6	5,98	20,2
Я-образ (настоящее)	5,35	10,5	6,12	4,7	5,63	4,7	6,12	8,9
Я-образ (будущее)	6,61	1,5	6,7	0,8	6,66	0,8	6,29	5,1

Примечание: М – среднее значение, t – критерий Стьюдента, \* – статистически значимые различия

Это означает, что у большинства интернет-работников отсутствует динамика представлений о развитии себя как профессионала. Этот факт свидетельствует о признаках профессиональной маргинализации.

Выявлены различия профессионального Я-образа респондентов от 31 до 40 лет по сравнению с респондентами других возрастных категорий (Таблица 28). Исключения составляют перспективный профессиональный Я-образ работников

20–30 лет и актуальный Я-образ работников группы 51 и старше.

Таблица 28 – Различия показателей профессионального Я-образа неформально занятых интернет-работников 31–40 лет и других возрастных категорий (при  $p \leq 0.01$ )

Компонент профессионального Я-образа	Возрастная категория							
	20–30 лет		31–40 лет		41–50 лет		51 и старше	
	М	t	М	М	t	М	t	
Я-образ (прошлое)	4,77	21,4*	5,89	5,26	10*	6,12	2,9*	
Я-образ (настояще)	5,35	10,5*	6,12	5,63	6,8*	6,12	0,1	
Я-образ (будущее)	6,61	1,5	6,69	6,51	2,9*	6,2	10,9*	

Примечание: М – среднее значение, t – критерий Стьюдента, \* – статистически значимые различия

Выявлены различия профессионального Я-образа респондентов 41–50 лет от работников других возрастных категорий, за исключением перспективного Я-образа молодых работников в категории 20–30 лет (Таблица 29).

Таблица 29 – Различия показателей профессионального Я-образа неформально занятых интернет-работников 41–50 лет и других возрастных категорий (при  $p \leq 0.01$ )

Компонент профессионального Я-образа	Возрастная категория							
	20–30 лет		31–40 лет		41–50 лет		51 и старше	
	М	t	М	t	М	М	t	
Я-образ (прошлое)	4,77	8,6*	5,89	10*	5,17	5,97	12,2*	
Я-образ (настояще)	5,35	4,7*	6,12	6,8*	5,63	6,12	5,8*	
Я-образ (будущее)	6,61	0,8	6,69	2,9*	6,53	6,25	3,4*	

Примечание: М – среднее значение, t – критерий Стьюдента, \* – статистически значимые различия

Таким образом, профессиональный Я-образ неформально занятых интернет-работников имеет особенности, обусловленные возрастными характеристиками:

- оценка молодыми интернет-работниками профессиональных качеств в прошлом не достигает средних значений и является самой низкой по сравнению с оценками других возрастных категорий;

- оценка молодыми работниками профессиональных качеств в настоящем достигает средних значений и является самой низкой по сравнению с другими возрастными категориями;

- оценка своего прошлого у молодых работников низкая по сравнению с другими категориями;

- работники всех возрастных категорий позитивно воспринимают свое профессиональное будущее (оценки выше средних значений);
- наиболее высокие оценки (выше средних значений) профессионального будущего у респондентов в возрастной категории 31–40 лет и старше 51 года.

На рисунке 19 отражены данные об изменениях профессионального Я-образа в зависимости от возраста, где наглядно представлено: оптимистичное будущее у работников неформальной занятости преобладает до 40 лет, постепенно снижаясь к возрасту 50 лет. У официально трудоустроенных работников перспективный профессиональный Я-образ становится более оптимистичным после 40 лет.

Для официально трудоустроенных работников характерен высокий уровень удовлетворенности собственным выбором, что свидетельствует об их профессиональной идентичности, позитивный профессиональный Я-образ, высокий уровень удовлетворенности настоящим профессиональным статусом, позитивное отношение к профессиональной деятельности, стремление к самосовершенствованию в профессии, достижению профессионального мастерства, готовность к выполнению сложных задач в особых условиях, профессиональный перфекционизм, выраженное стремление к самореализации и управленческой деятельности.

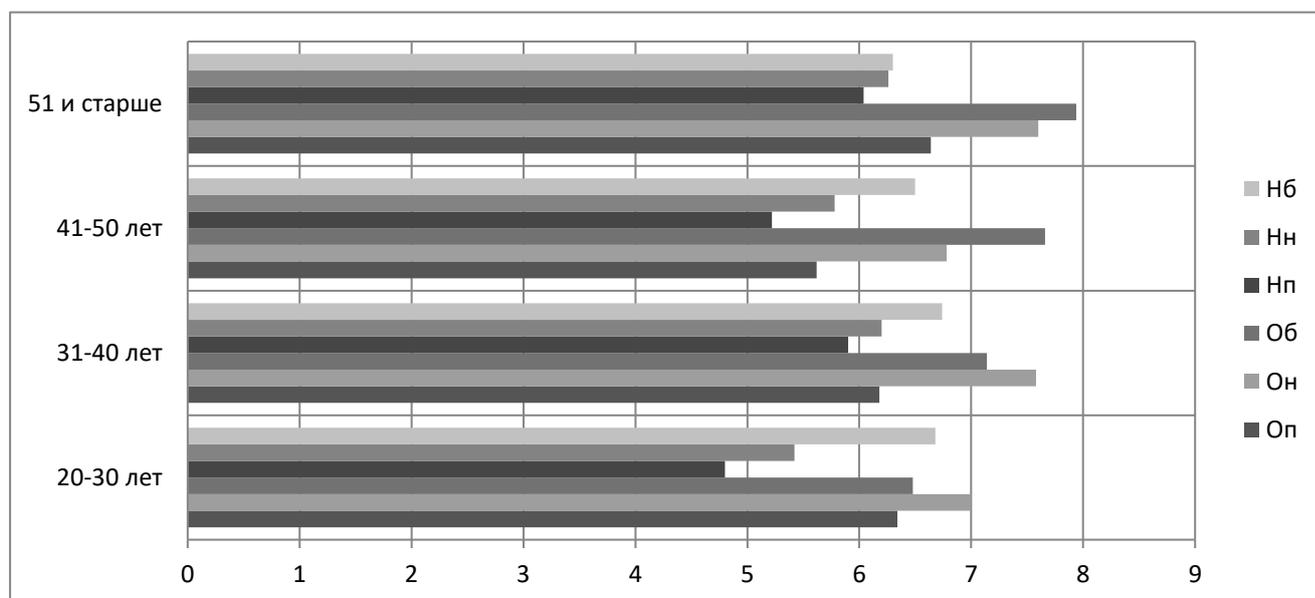


Рисунок 19 – Динамика профессионального Я-образа официально трудоустроенных и неформально занятых интернет-работников

Примечание: Нб – Я-образ (будущее) неформально занятых; Нн – Я-образ (настоящее) неформально занятых; Нп – Я-образ (прошлое) неформально занятых; Об – Я-образ (будущее)

официально трудоустроенных; Он – Я-образ (настоящее) официально трудоустроенных; Оп – Я-образ (прошрое) официально трудоустроенных

У неформально занятых работников оценки себя как профессионала в прошлом, настоящем и будущем ниже по сравнению с официально трудоустроенными работниками. Это свидетельствует о проявлении неустойчивости профессиональных установок, ценностей, принципов, о стремлении к профессиональной автономии.

Таким образом, решена вторая задача исследования: выявлена специфика в содержании профессионального Я-образа официально трудоустроенных и неформально занятых интернет-работников в зависимости от их возраста. Молодые официально трудоустроенные работники склонны завышать свои возможности, наиболее низкая оценка свойственна работникам в возрасте 41–50 лет, работники старше 51 года наиболее позитивно воспринимают себя как профессионала по сравнению с работниками других возрастных категорий.

Уровень развития компонентов профессионального Я-образа у молодых работников неформальной занятости является самым низким по сравнению с работниками официальной занятости и других возрастных категорий. Работники всех возрастных категорий неформальной занятости склонны видеть большие перспективы в развитии себя как профессионала.

Для решения второй задачи исследования – выявление специфики профессионального Я-образа интернет-работников в зависимости от стажа неформальной занятости – проведен сравнительный анализ данных, распределенных на три группы: группа 1 – работники со стажем 1–3 года, группа 2 – работники со стажем 3–10 лет; 3 группа – работники со стажем более 10 лет.

Выявлены значимые различия показателей профессионального Я-образа у респондентов с различным стажем неформальной занятости, а именно: по шкале «Ценностные позиции по отношению к профессии» ( $t=2,014$ ,  $p<0,041$ ) и «Профессиональная автономия» ( $t=1,562$ ,  $p<0,001$ ). Респонденты со стажем 1–3 года в меньшей степени, по сравнению с другими респондентами, воспринимают

себя нужными для общества, лидерами, новаторами или наставниками (Таблицы 30, 31).

Таблица 30 – Различия профессионального Я-образа в группе интернет-работников со стажем неформальной занятости 1–3 года

Компоненты профессионального Я-образа	Показатели различий с работниками, имеющими стаж 3–10 лет		Показатели различий с работниками, имеющими стаж более 10 лет	
	t	p	t	p
Профессиональное самоопределение	0,043	0,014	0,354	0,052
Целенаправленность профессиональной деятельности	0,165	0,052	1,005	0,022
Профессиональная самоэффективность	0,057	0,021	0,547	0,611
Ценностные позиции по отношению к профессии	2,014*	0,041	2,014*	0,041
Профессиональная автономия	1,562*	0,001	2,351*	0,001

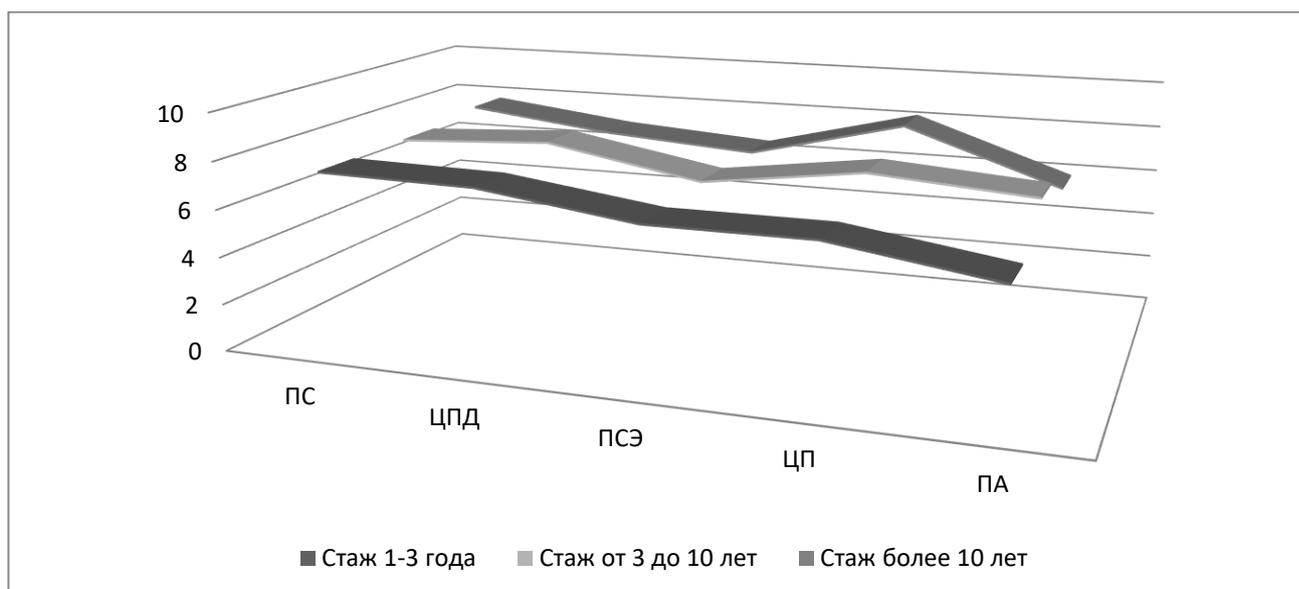
Примечание: t – критерий Стьюдента, p – уровень значимости, \* – статистически значимые различия

Таблица 31 – Различия профессионального Я-образа в группе интернет-работников со стажем неформальной занятости 3–10 лет

Компоненты профессионального Я-образа	Показатели различий с работниками, имеющими стаж 1–3 года		Показатели различий с работниками, имеющими стаж более 10 лет	
	t	p	t	p
Профессиональное самоопределение	0,043	0,014	0,253	0,003
Целенаправленность профессиональной деятельности	0,165	0,052	0,061	0,057
Профессиональная самоэффективность	0,057	0,021	0,176	0,540
Ценностные позиции по отношению к профессии	2,014*	0,041	0,367	0,032
Профессиональная автономия	1,562*	0,001	0,534	0,028

Примечание: t – критерий Стьюдента, p – уровень значимости, \* – статистически значимые различия

Наглядно данные представлены на рисунке 20.



**Рисунок 20 – Профессиональный Я-образ и стаж неформальной занятости интернет-работников**

Примечание: ПС – профессиональное самоопределение; ЦПД – целенаправленность профессиональной деятельности; ПСЭ – профессиональная самооэффективность; ЦП – ценностные позиции по отношению к деятельности; ПА – профессиональная автономия

Таким образом, выявлено, что респонденты с небольшим стажем неформальной занятости менее уверенно чувствуют себя как профессионалы по сравнению с другими группами. С повышением стажа неформальной занятости повышается уверенность в способностях правильно ставить цели и их достигать, а также в собственной самостоятельности. Однако у работников со стажем более 10 лет целенаправленность, самооэффективность и автономия имеет тенденцию к снижению, что говорит о возможных негативных переживаниях относительно самореализации, о несбывшихся надеждах, поэтому в будущем работники с большим стажем неформальной занятости в меньшей степени видят себя самостоятельными и эффективными.

Гипотеза о том, что длительность занятости в неформальном секторе отражается на восприятии своего прошлого и настоящего как более успешного, чем будущего, вплоть до идеализации, доказана.

Задача выявления особенностей взаимосвязей компонентов профессионального Я-образа субъектов профессиональной деятельности с рефлексией, смысложизненными ориентациями, толерантностью к неопределенности решалась

посредством корреляционного анализа данных, полученных от работников, при использовании соответствующих методик.

Корреляционный анализ показал следующее: шкала «Профессиональное самоопределение» (образ будущего) опросника «Профессиональное Я-перспективное» положительно коррелирует со шкалой перспективной рефлексии ( $r=0,317$ ,  $p \leq 0,01$ ), функция которой заключается в анализе будущей деятельности и ее планировании, а также в прогнозировании ее результатов (Таблица 32, Приложение В).

С повышением качества рефлексивных процессов работник в большей степени проявляет интерес к выбранной профессии, чувствует удовлетворенность своим выбором и содержанием деятельности.

Отрицательная связь обнаружена между шкалой «Профессиональное самоопределение» (образ будущего) и отношением к неопределенным ситуациям шкалы «Толерантность к неопределенности» ( $r=0,195$ ,  $p \leq 0,01$ ). Это говорит о том, что с повышением уверенности в будущем снижается уверенность в контроле своих действий.

Таблица 32 – Корреляционные связи по шкале «Профессиональное самоопределение»

Названия шкал и тестов	Образ прошлого	Образ настоящего	Образ будущего
Возраст	0,198*	0,180	0,035
Стаж неформальной занятости	0,225*	0,198*	0,430
Предпочтение неопределенности	-0,207*	0,148	0,161
Отношение к неопределенности	0,113	0,143	-0,195*
СЖО (результативность жизни)	0,210	-0,197*	0,016
Рефлексивность	0,169	0,129	0,317**

Примечание: \*\* корреляция значима на уровне 0,01 (2-сторонняя),

\* корреляция значима на уровне 0,05 (2-сторонняя).

В контексте нашего исследования это может означать следующее: работники неформальной занятости больше полагаются на будущее, не предпринимая необходимых действий в профессиональном самоопределении в настоящем, что не позволяет им в достаточной степени контролировать ситуацию. В силу этого они становятся еще более неуверенными, полагаясь на какие-либо случайные обстоятельства, которые им в будущем помогут преодолеть трудности с выбором

профессиональной деятельности. Будущим событиям работники до 30 лет склонны приписывать более позитивные характеристики, чем настоящему или прошлому. Однако у респондентов старше 40 лет восприятие собственного профессионального будущего изменяется: снижается уверенность в возможности самореализации, профессионального совершенствования, устойчивости профессиональных ценностей.

Высокие корреляции обнаружены со шкалами опросника «Профессиональное Я-перспективное»: «Профессиональное самоопределение» – образ прошлого ( $r=0,506$ ,  $p\leq 0,01$ ), образ настоящего ( $r=0,761$ ,  $p\leq 0,01$ ); «Целенаправленность профессиональной деятельности» – образ прошлого ( $r=0,408$ ,  $p\leq 0,01$ ), образ настоящего ( $r=0,670$ ,  $p\leq 0,05$ ), образ будущего ( $r=0,873$ ,  $p\leq 0,05$ ), «Профессиональная самооэффективность» – образ прошлого ( $r=0,356$ ,  $p\leq 0,05$ ), образ настоящего ( $r=0,642$ ,  $p\leq 0,05$ ), образ будущего ( $r=0,887$ ,  $p\leq 0,05$ ). Это свидетельствует о том, что позитивный образ будущего профессионального самоопределения приводит к восприятию себя как способного достигать целей. Кроме того, можно предположить, что с повышением надежды на будущий выбор повышается общая оценка себя как профессионально успешного, способного к самореализации, с богатым профессиональным опытом и высокой профессиональной надежностью. Все это может быть как следствием, так и предпосылкой снижения критичного мышления относительно собственных компетенций.

Интересным фактом, на наш взгляд, является выявленная связь между шкалами «Профессиональное самоопределение» и «Профессиональная автономия» (образ будущего) ( $r=0,836$ ,  $p\leq 0,01$ ). Это означает: надеясь в будущем изменить профессию, работник полагает, что станет более дисциплинированным, самостоятельным, готовым к принятию решений и управлению. То есть чем более человек верит в будущее самоопределение, тем в большей степени он готов себя видеть профессиональным специалистом.

Положительная связь между шкалой «Профессиональное самоопределение» (образ прошлого) и стажем неформальной занятости ( $r=0,225$ ,  $p\leq 0,01$ )

свидетельствует, что с увеличением стажа повышается уверенность в выборе профессии в настоящий период времени. Можно предположить, что такая ситуация связана с тем, что работник удовлетворен сложившейся ситуацией неформальной занятости, в которой он может реализовать имеющиеся способности. То есть чем больше длится период неформальной занятости, тем более он готов продолжать быть в этом статусе.

Положительная связь обнаружена между шкалой «Профессиональное самоопределение» (образ прошлого) и возрастом респондентов ( $r=0,198$ ,  $p\leq 0,01$ ): чем старше работник, тем привычнее ему полагать, что выбрал правильный для себя профессиональный путь.

Выявлена отрицательная связь между шкалой «Профессиональное самоопределение» (образ прошлого) и шкалой «Предпочтения неопределенности» теста «Толерантность к неопределенности» ( $r=-0,207$ ,  $p\leq 0,01$ ): чем более позитивно работник оценивает свой выбор профессии в прошлом, тем в меньшей степени он готов к неопределенности. Вероятно, высокая уверенность в прошлом опыте выбора снижает гибкость мышления и поведения при возникновении неожиданных ситуаций, с которыми он не сталкивался ранее. Это может быть выражено в размышлении: «Я правильно сделал свой выбор, эта профессия мне позволяет быть тем, кем я хочу быть, ничего не может случиться того, с чем я не смогу справиться». Такой ход мысли приводит человека к снижению мотивации профессионального развития.

Выявлена положительная связь между шкалой «Профессиональное самоопределение» (образ настоящего) ( $r=0,198$ ,  $p\leq 0,01$ ) и стажем неформальной занятости: чем дольше работник находится в неформальном секторе экономики, тем в большей степени он удовлетворен своим профессиональным выбором и статусом. Выявлена отрицательная связь со шкалой «Результативность жизни» теста «Смыслжизненные ориентации СЖО» ( $r=-0,197$ ,  $p\leq 0,01$ ). Психологический смысл связи заключается в следующем: чем более работник уверен в собственном выборе профессионального пути, тем в меньшей степени он готов осмысливать продуктивность и осознанность пройденного пути. Неудовлетворенность

прожитой частью жизни свойственна человеку с ощущением удовлетворенности профессиональной деятельностью в настоящем. Чувство удовлетворенности снижает оценочную функцию, не позволяет увидеть угрожающие его благополучию, в том числе профессиональному здоровью, факторы окружающей действительности. Это приводит к тому, что он находит в прошлом обидные слова, действия, поступки других или несправедливость, по его мнению, событий, которые делают восприятие жизни как неудачной. В этом случае все более прогрессирует надежда на будущее и восприятие настоящего как лучшего по сравнению с прошлым.

Положительная связь между шкалой «Профессиональное самоопределение» (образ настоящего) со шкалой «Профессиональная автономия» – образ настоящего ( $r=0,791$ ,  $p\leq 0,01$ ) и образ будущего ( $r=0,675$ ,  $p\leq 0,01$ ) – свидетельствует о склонности работника надеяться на большую самостоятельность в работе в будущем при положительном оценивании собственного выбора в настоящем. Следовательно, позитивное восприятие профессионального выбора характерно для работников, ожидающих повышения собственной профессиональной автономии: «Сейчас меня устраивает моя работа, которая мне дает большую самостоятельность и в будущем позволит самостоятельно принимать важные решения, а возможно, и руководить».

Положительная связь между шкалой «Целенаправленность профессиональной деятельности» (образ прошлого) и стажем неформальной занятости ( $r=0,247$ ,  $p\leq 0,01$ ) свидетельствует о следующем: чем более работник находится в статусе неформально занятого, тем в большей степени он склонен оценивать себя как способного достигать целей и планировать свою деятельность (Таблица 33).

В этом случае можно говорить об определенной социальной «закаленности» работника: неформальная занятость со всеми ее трудностями организационного характера формирует у работника самостоятельность, которая проявляется в выборе вида деятельности, способов решения задач, организации труда.

Таблица 33 – Корреляционные связи по шкале «Целенаправленность профессиональной деятельности»

Названия шкал и тестов	Образ прошлого	Образ настоящего	Образ будущего
Стаж неформальной занятости	0,247**	0,182	0,080
Профессиональная автономия (образ прошлого)	0,817**	0,757**	0,464**
Профессиональная автономия (образ настоящего)	0,661**	0,817**	0,650**
Профессиональная автономия (образ будущего)	0,454**	0,689**	0,831**
Профессиональная самооффективность (образ будущего)	0,469**	0,688**	0,847**
Рефлексивность	0,129	0,167	0,267**

Примечание: \*\* корреляция значима на уровне 0,01 (2-сторонняя).

\* корреляция значима на уровне 0,05 (2-сторонняя).

Выявлена положительная связь между шкалами «Целенаправленность профессиональной деятельности» (образ прошлого) и «Профессиональная автономия»: образ прошлого ( $r=0,817$ ,  $p \leq 0,01$ ), образ настоящего ( $r=0,661$ ,  $p \leq 0,01$ ), образ будущего ( $r=0,454$ ,  $p \leq 0,01$ ): чем больше выражена склонность вспоминать о себе как о целеустремленном работнике, тем более возрастает уверенность в таких способностях, как управлять, готовность изменять ситуацию, получать важную информацию для работы, самостоятельно достигать цели деятельности. По всей видимости, наличие опыта успешного решения задач повышает самооценку работника как способного к трудным заданиям, требующим ответственных решений. Можно предположить, что наличие опыта достижения в прошлом является личностно-профессиональным ресурсом для самореализации в настоящем и будущем.

Значения шкалы «Целенаправленность профессиональной деятельности» (образ будущего) положительно коррелируют с показателями рефлексивности ( $r=0,267$ ,  $p \leq 0,01$ ), что говорит о следующей закономерности: чем больше работник уверен в возможности проявить свои качества целеустремленного специалиста в будущем, тем более он способен к осмыслению своих действий и принятых решений. Рефлексивные способности помогают субъекту планировать свою деятельность, быть уверенным в себе. Выявлены также положительные связи между шкалой «Целенаправленность профессиональной деятельности» (образ будущего) и шкалами «Профессиональная самооффективность», «Профессиональная

автономия», «Ценностные позиции по отношению к профессии». Это говорит о том, что чем больше у человека опыта профессиональной успешности, самореализации, безошибочности деятельности, чем выше у него устремленность к самостоятельной профессиональной деятельности и интерес к ней, тем в большей степени он уверен в своих будущих профессиональных успехах.

Выявлена положительная связь между шкалой «Профессиональная самооффективность» (образ прошлого, образ настоящего) и стажем неформальной занятости ( $r=0,297$ ,  $p\leq 0,01$ ;  $r=0,305$ ,  $p\leq 0,01$  соответственно), которая свидетельствует: чем больше у работника стаж неформальной занятости, тем более он склонен оценивать себя как профессионала (Таблица 34).

Иными словами, длительность занятости в неформальном секторе отражается на восприятии своего прошлого и настоящего как более успешного, чем будущего, вплоть до идеализации. Такая ситуация может негативно отразиться на дальнейшей профессионализации и гражданском самосознании работника, снижая уверенность в себе как специалисте, который может быть полезен обществу.

Таблица 34 – Корреляционные связи по шкале «Профессиональная самооффективность»

Названия шкал и тестов	Образ прошлого	Образ настоящего	Образ будущего
Стаж неформальной занятости	0,297**	0,305**	0,049
Отношение к неопределенности	0,130	0,177	-0,244*
Рефлексивность	0,125	0,167	0,282**

Примечание: \*\* корреляция значима на уровне 0,01 (2-сторонняя).

\* корреляция значима на уровне 0,05 (2-сторонняя).

Значения шкалы «Профессиональная самооффективность» (образ будущего) положительно коррелируют с показателями рефлексивности ( $r=0,291$ ,  $p\leq 0,01$ ), то есть с повышением способности осознавать свои действия, объективно оценивать свои личностные и профессиональные качества, понимать причины сложившейся ситуации работник в большей степени уверен в будущей профессиональной успешности, самореализации, у него более формируется готовность повышать свое мастерство и приобретать профессиональный опыт.

Выявлена положительная связь между шкалой «Ценностные позиции по отношению к профессиональной деятельности» (образ прошлого) и стажем неформальной занятости ( $r=0,227$ ,  $p\leq 0,01$ ), что свидетельствует о следующем: чем более работник находится в статусе неформально занятого, тем в большей степени он оценивает свою прошлую профессиональную деятельность как интересную, значимую для общества, позволяющую проявлять творческие способности. Фиксация сознания на прошлых успехах снижает потребность субъекта к профессиональному росту в настоящем и будущем (Таблица 35).

Выявлена отрицательная связь между шкалами «Ценностные позиции по отношению к профессиональной деятельности» (образ прошлого) и толерантностью к неопределенности ( $r=-0,213$ ,  $p\leq 0,01$ ), что свидетельствует о снижении готовности субъекта к изменению ситуации с повышением оценки своей прошлой деятельности как значимой и интересной.

Выявлена положительная связь между шкалами «Ценностные позиции по отношению к профессиональной деятельности» (образ настоящего) и уровнем рефлексии ( $r=0,195$ ,  $p\leq 0,01$ ): чем более человек заинтересован в творчестве в своей профессии в настоящий период времени, тем более он способен осмысливать свои действия, поступки и решения.

Таблица 35 – Корреляционные связи по шкале «Ценностные позиции по отношению к профессиональной деятельности»

Названия шкал и тестов	Образ прошлого	Образ настоящего	Образ будущего
Стаж неформальной занятости	0,227*	0,159	0,187
Предпочтения неопределенности	-0,213*	-0,208*	-0,230*
Отношение к неопределенности	0,960	-0,213*	-0,261**
Общая толерантность	0,145	0,148	-0,193*
Рефлексивность	0,105	0,195*	0,293**

Примечание: \*\* корреляция значима на уровне 0,01 (2-сторонняя).

\* корреляция значима на уровне 0,05 (2-сторонняя).

Отрицательная связь между показателями данной шкалы и готовностью к неопределенности ( $r=-0,208$ ,  $p\leq 0,01$ ) свидетельствует о том, что с повышением значимости актуального вида профессиональной деятельности снижается готовность изменять ситуацию, преодолевать трудности, которые могут быть при

неожидаемых субъектом обстоятельствах.

Положительная связь между шкалой «Ценностные позиции по отношению к профессиональной деятельности» (образ будущего) и рефлексивными способностями ( $r=0,293$ ,  $p \leq 0,01$ ) свидетельствует о том, что с повышением направленности личности на творческую деятельность, на выполнение важной для общества профессии процесс рефлексии становится более интенсивным.

Положительная связь между шкалой «Профессиональная автономия» (образ прошлого) и стажем неформальной занятости ( $r=0,191$ ,  $p \leq 0,01$ ) свидетельствует о том, что с увеличением времени работы в статусе неформально занятого повышается оценка себя как самостоятельного и ответственного профессионала в прошлом (Таблица 36).

Таблица 36 – Корреляционные связи по шкале «Профессиональная автономия»

Названия шкал и тестов	Образ прошлого	Образ настоящего	Образ будущего
Стаж неформальной занятости	0,191*	0,188*	0,56
Отношение к сложным задачам	0,108	0,207*	0,341
Отношение к неопределенности	0,110	0,207	0,207*
Предпочтение неопределенности	0,155	0,173	-0,202*
Рефлексивность	0,140	0,176	0,263**

Примечание: \*\* корреляция значима на уровне 0,01 (2-сторонняя).

\* корреляция значима на уровне 0,05 (2-сторонняя).

Положительная связь между шкалой «Профессиональная автономия» (образ настоящего) и стажем неформальной занятости ( $r=0,188$ ,  $p \leq 0,01$ ) говорит о влиянии периода данной формы занятости на оценку себя как профессионала: чем больше стаж, тем более человек склонен оценивать себя как ответственного и самостоятельного работника.

Выявлена положительная связь между шкалой «Профессиональная автономия» (образ настоящего) и отношением к сложным задачам ( $r=0,207$ ,  $p \leq 0,01$ ): с повышением оценки себя как самостоятельного субъекта профессиональной деятельности повышается готовность к решению сложных или неопределенных задач.

Выявлена положительная связь между шкалой «Профессиональная автономия» (образ будущего) и рефлексивными способностями ( $r=0,263$ ,  $p \leq 0,01$ ): с повышением направленности субъекта на самостоятельную деятельность, развитием дисциплинированности и готовности ответственно относиться к делу активизируются

рефлексивные процессы. Можно сказать, рефлексия позволяет субъекту направлять свои усилия на качественное выполнение деятельности, проявление инициативы.

Корреляционный анализ позволил определить специфику профессионального Я-образа интернет-работника неформальной занятости, его отличие от Я-образа официально трудоустроенного работника. Все представления субъекта о себе как профессионале в будущем связаны с рефлексивными процессами. Это доказывает тот факт, что рефлексия является системообразующим компонентом формирования профессионального Я-образа: без способности осмысливать, осознавать и оценивать свои действия, решения, поступки невозможно определять свое профессиональное будущее. При этом рефлексия рассматривается как целостное свойство личности, обеспечивающее самоконтроль в настоящем времени на основе анализа ситуации и собственных возможностей в решении предлагаемых окружением задач. Важной является рефлексия в ретроспективном аспекте: способность объяснять причины произошедших событий, анализировать допущенные ошибки. Понятно, что ретроспективная и перспективная рефлексия тесно связаны друг с другом и взаимопределяют свое развитие. В связи с этим качество рефлексии является фактором развития представлений субъекта деятельности о себе в будущем, о своих возможностях, способностях, ошибках, возможных неудачах и способах устранения барьеров профессионального совершенствования.

Профессиональный Я-образ работника неформальной занятости включает смысложизненные ориентации в аспектах: процесс жизни и эмоциональная насыщенность, локус контроля Я, локус контроля жизни. Смысл обнаруженных связей заключается в том, что у работника с повышением рефлексивных способностей восприятие жизненных событий окрашивается позитивными эмоциями, смыслами, уровень удовлетворенности жизненными событиями повышается, что способствует нацеленности на будущее, в том числе на профессиональное будущее, в котором субъект способен к созиданию, а не к гедонистическому времяпровождению.

Рефлексия, в то же время, связана с локусом контроля Я, то есть с повышением рефлексии субъект чувствует себя уверенно в настоящем и способен планировать свое будущее, осознавая свои ценности и смыслы. Профессиональный Я-образ, таким образом, развивается тем точнее и надежнее для субъекта, чем он устойчивее в своих взглядах по отношению к себе и к своим будущим достижениям.

Рефлексия тесно связана со смысложизненными ориентациями по аспекту локус контроля жизни. Работник, развивая рефлексивные способности, развивает представления о собственных возможностях, которые позволяют ему развиваться, контролировать себя, верить в себя, а не полагаться на обстоятельства.

В структуре профессионального Я-образа работников неформальной занятости имеется отрицательная связь между толерантностью к неопределенности и профессиональной автономией, самоэффективностью и ценностные позиции профессиональной деятельности. На наш взгляд, такая структурная особенность связана с негативными оценками работником своего прошлого и настоящего и большими надеждами на будущее, которое в большей степени предстает не возможной реальностью, а идеалом. В связи с тем, что при идеализации создается нереалистичная картина за счет завышения качественных характеристик действительности, потенциальные барьеры на пути профессионального развития воспринимаются как опасные изменения, которые могут создавать, по мнению работника, непреодолимые трудности. Субъект деятельности испытывает тревожность при решении сложных задач («в будущем я стану профессионалом, когда у меня будет для этого достаточно сил и умений») и не может самостоятельно выйти за рамки того, что ему известно. В сущности, работник неформальной занятости в стремлении к упорядоченности, ясности, соблюдению правил, испытывает дискомфорт при встрече с любой новой ситуацией, связанной с межличностными, деловыми отношениями или условиями деятельности. Можно предположить, что данный фактор является причиной ухода из формального сектора экономики, требующего в современных условиях многозадачности деятельности, быстрого реагирования на ситуацию и личностно-профессиональных изменений.

Таким образом, выявлены особенности взаимосвязи компонентов профессионального Я-образа субъектов профессиональной деятельности с рефлексией, смысложизненными ориентациями, толерантностью к неопределенности. На основании анализа данных корреляции были сформулированы следующие выводы:

1. Цели и результативность жизни, рефлексия коррелируют с профессиональной автономией, самоэффективностью, самоопределением Я-перспективного официально трудоустроенных интернет-работников, что позволяет субъекту видеть перспективы профессионального развития.

2. Отрицательная связь между компонентом «Профессиональное самоопределение» (образ будущего) и отношением к неопределенным ситуациям шкалы толерантности к неопределенности говорит о том, что с повышением уверенности в будущем у работников неформальной занятости снижается уверенность в контроле своих действий.

3. Профессиональный перспективный Я-образ имеет сильные связи с показателями рефлексивности, что свидетельствует о закономерности: позитивное восприятие и направленность на саморазвитие в профессиональном будущем свойственно лицам с высоким уровнем рефлексии.

4. С повышением направленности субъекта на самостоятельную деятельность, развитием дисциплинированности и готовности ответственно относиться к делу активизируются рефлексивные процессы.

5. С повышением уровня стрессоустойчивости у работников доминирует активность в поиске ресурсов для решения проблем.

С целью психологической интерпретации выявленных связей нами были проведены дополнительные опросы, позволяющие выявить уровень стрессоустойчивости, профессиональных ценностей, копинг-стратегий, выраженности защитных механизмов, саморегуляции, а также мотивы профессиональной деятельности.

Проведенный анализ уровней стрессоустойчивости испытуемых выявил, что наиболее выраженными по среднему значению являются показатели работников Группы 1 (официально трудоустроенные). Это касается показателей

«Устойчивость к стрессу» и «Нормальный уровень стресса». Такие результаты свидетельствуют о том, что работники официальной занятости успешно справляются со сложными задачами в напряженной эмоциогенной обстановке. С другой стороны, респонденты Группы 2 (неформальная занятость) демонстрируют более высокие средние значения по шкале «Уязвимость к стрессам». Это означает, что работники испытывают большую тревожность и менее эмоционально стабильны. Одна из возможных причин такого различия заключается в том, что работники неформальной занятости часто обладают большей гибкостью и свободой в своей работе [120]. Это позволяет им лучше контролировать свое рабочее время и нагрузку, что, в свою очередь, снижает уровень стресса. Сотрудники организаций, напротив, часто сталкиваются с более жесткими требованиями и ограничениями, что может привести к повышению уровня стресса. Еще одним фактором, влияющим на уровень стрессоустойчивости, может быть социальная поддержка. Кроме того, уровень стрессоустойчивости может зависеть от личностных особенностей испытуемых.

В целом, результаты исследования показывают, что уровень стрессоустойчивости может варьироваться в зависимости от типа занятости и других факторов. Это подчеркивает важность учета индивидуальных особенностей и обстоятельств при разработке стратегий профилактики и преодоления стресса (Таблица 37).

Таблица 37 – Средние значения показателей стрессоустойчивости (в баллах)

<b>Форма занятости</b>	<b>Устойчивость к стрессу</b>	<b>Нормальный уровень стресса</b>	<b>Уязвимость к стрессам</b>
Группа 1 (официально трудоустроенные)	25,2	57	87,5
Группа 2 (неформальная занятость)	12,7	49	90

Сравнительный анализ копинг-стратегий как психологических механизмов, используемых для преодоления стрессовых ситуаций и поддержания психологического благополучия, показал, что в Группе 2 стратегия «разрешение проблемы» имеет более выраженный характер, это означает, что работники

неформальной занятости более склонны составлять план решения проблем и прилагать усилия для изменения трудной жизненной ситуации.

Исследования В. Ротенберг и других авторов показали, что все формы поведения, содержащие поисковую активность, повышают устойчивость организма к стрессу и деградирующим факторам. Поисковая активность при этом понимается как процесс поиска информации, ресурсов и возможностей для решения проблемы или достижения цели. Она является необходимым компонентом копинг-поведения, так как защищает физическое и психологическое здоровье человека независимо от практического результата деятельности. Работники неформальной занятости систематически осуществляют поисковую деятельность: поиск работодателя, клиента, дополнительных ресурсов для сохранения конкурентоспособности и т.п. Это позволяет им справляться с условиями, препятствующими профессиональной самоактуализации личности, развитию профессионального самосознания и идентичности. Поисковая активность, характерная для стратегии «разрешение проблем», препятствует личностной инертности и выступает механизмом психологической компенсации. Она позволяет успешно сопротивляться в различных условиях, осложняющих процесс профессионализации обстоятельств и затруднений.

В процессе психологического сопровождения было выявлено также, что, помимо стратегии «разрешение проблем», существуют и другие копинг-стратегии, которые могут использоваться работниками неформальной занятости для преодоления стрессовых ситуаций и поддержания психологического благополучия. К ним относятся:

- оценка ситуации: способность объективно оценивать ситуацию и ее возможные последствия, чтобы принять наиболее эффективное решение;
- принятие ответственности: признание своей роли в возникновении проблемы и готовность взять на себя ответственность за ее решение;
- поиск социальной поддержки: обращение за помощью и поддержкой к друзьям, семье, коллегам или профессионалам.

- использование юмора: способность видеть комичную сторону ситуации и использовать юмор для снятия напряжения и улучшения настроения;
- релаксация: использование различных техник релаксации, таких как глубокое дыхание, йога или медитация, для снижения стресса и улучшения самочувствия.

Выбор наиболее подходящей копинг-стратегии зависит от индивидуальных особенностей работника, характера стрессовой ситуации и имеющихся ресурсов. Эффективное использование копинг-стратегий позволяет интернет-работникам сохранять психологическое благополучие.

Работники Группы 1 чаще демонстрируют стратегии «избегание» и «поиск социальной поддержки». Стратегия «избегание» предполагает бегство от сложившейся ситуации и ее последствий, уход в мечты и фантазирование. Это защитный механизм, используемый для искажения образа реальности, который в некоторой степени обеспечивает социальную или профессиональную адаптацию. Однако интенсивность механизма защиты влияет на степень психического напряжения, проявление неадаптивных форм поведения. У работников это может быть вызвано противоречием, которое проявляется, в частности, из-за того, что достижения и возможности организации не согласуются с жизнедеятельностью человека. Кроме того, функционирование организации часто происходит в условиях, не обеспечивающих достаточного уровня профессиональной адаптации, повышения уровня профессионализма, социальной и профессиональной активности субъектов деятельности. Вероятно, доминирование стратегии «избегание» у работников Группы 1 обусловлено наличием тревожности, вызванной напряженностью в отношениях с руководством, коллегами или восприятием профессиональной среды как небезопасной. Интенсивность и длительность переживания тревоги тесно связаны с неуверенностью субъекта в собственной профессиональной эффективности, в психологической защищенности [22]. Профессиональная среда работника организации часто является более эмоциогенной по сравнению с работником неформальной занятости, насыщенной эмоциональными

отношениями, обстоятельствами, связанными с многообразием профессиональной и организационной среды. Такая ситуация может негативно влиять на познавательную активность субъекта, снижать надежность и результативность деятельности. Анализ результатов исследования обеих групп респондентов не выявил различий на значимом уровне по шкале «Удовлетворенность работой». Это может свидетельствовать о том, что работники обеих групп в целом удовлетворены своей работой. Однако следует отметить, что удовлетворенность работой не всегда является показателем благополучия работника.

Анализ результатов обследования обеих групп респондентов не выявил различий на значимом уровне по шкалам «Защитные механизмы личности» (Рисунок 21).

В группе 2 наиболее выраженным механизмом оказалась рационализация, которая позволяет им логически объяснять и оправдывать свои действия, чтобы уменьшить чувство вины или тревоги. Это может быть связано с их склонностью к интеллектуализации и поиску логических объяснений для своих поступков и эмоций. Официально трудоустроенные работники, напротив, чаще прибегают к механизмам регрессии и отрицания. В ситуации конфликта или тревоги они нередко возвращаются к более ранним и менее зрелым формам поведения, что может проявляться в импульсивности, агрессивности или безответственности. Отрицание же позволяет им игнорировать или отрицать существование проблем, чтобы избежать столкновения с негативными эмоциями.

Исследование, проведенное среди работников, выявило различные механизмы психологической защиты, которые они используют для совладания с трудными жизненными ситуациями и негативными переживаниями.

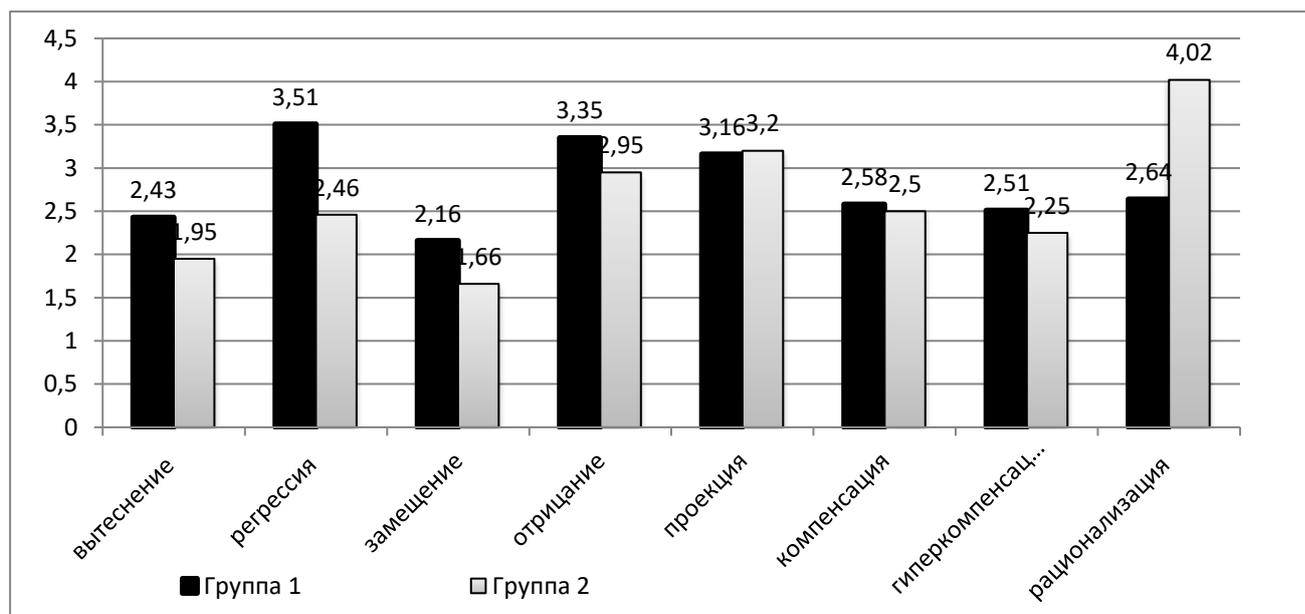


Рисунок 21 – Уровень выраженности защитных механизмов у официально трудоустроенных и неформально занятых работников

Результаты исследования показали значительные различия во взаимосвязях между стрессоустойчивостью, стратегиями совладающего поведения и психологическими защитами у работников в зависимости от формы занятости (Таблица 38). У работников неформальной занятости была обнаружена положительная связь между «стрессоустойчивостью» и стратегией «разрешение проблем», а также стратегиями «избегание» и «поиск социальной поддержки». Это означает, что с повышением уровня стрессоустойчивости эти работники проявляют большую активность в поиске решений проблем и обращении за помощью к другим людям, что может быть связано с их стремлением к независимости и самостоятельности.

Таблица 38 – Взаимосвязи между копинг-стратегиями и механизмами психологических защит у работников неформальной занятости

	Стрессо-устойчивость	Разрешение проблем	Поиск социальной поддержки	Избегание	Вытеснение	Регрессия	Замещение	Отрицание	Проекция	Рационализация
Стрессо-устойчивость	1	<b>0,663**</b>	<b>-0,557*</b>	-0,165	0,207	0,055	0,129	-0,379	-0,326	<b>0,627*</b>
Разрешение проблем	<b>0,663**</b>	1	0,525	0,354	0,304	0,452	0,178	-0,368*	-0,198	-0,178
Поиск социальной поддержки	<b>-0,557*</b>	0,525	1	<b>0,626*</b>	0,369	0,673**	-0,132	-0,250	-0,424	-0,031
Избегание	-0,165	0,354	<b>0,626*</b>	1	0,496	<b>0,814**</b>	0,080	0,091	-0,096	0,452
Вытеснение	0,207	0,304	0,369	0,496	1	0,208	0,279	0,058	-0,283	0,361
Регрессия	0,055	<b>-0,452*</b>	0,673**	<b>0,814**</b>	0,208	1	0,061	0,109	-0,335	0,461
Замещение	0,129	0,178	-0,132	0,080	0,279	0,061	1	-0,029	0,133	-0,233
Отрицание	-0,379	<b>-0,368**</b>	-0,250	0,091	0,058	0,109	-0,029	1	0,358	0,345
Проекция	-0,326	-0,198	-0,424	-0,096	0,283	0,042	0,133	0,354	1	0,292
Рационализация	<b>0,627*</b>	0,627*	-0,031	0,452	0,361	0,461	-0,233	0,645	0,292	1

Примечание: \* корреляции статистически достоверны ( $p \leq 0,05$ )

\*\* корреляции статистически достоверны ( $p \leq 0,01$ )

В то же время у официально трудоустроенных работников была выявлена отрицательная связь между «стрессоустойчивостью» и стратегией «избегание», это указывает на то, что избегание проблем может быть менее эффективным способом совладания со стрессом для них. Кроме того, у них была обнаружена отрицательная связь между «стрессоустойчивостью» и стратегией «поиск социальной поддержки», что говорит о том, что работники преодолевают стрессовые ситуации самостоятельно.

В целом, исследование показало, что выявленные различия могут быть обусловлены социально-экономическим положением, личностными особенностями и культурными факторами, что требует дальнейшего изучения. Следует отметить, что исследование выявило ряд ограничений, которые могут повлиять на его результаты. Во-первых, выборка исследования была относительно небольшой, что может ограничить обобщение данных. Во-вторых, исследование было проведено в определенной географической области, поэтому результаты могут быть неприменимы к другим регионам. В-третьих, исследование

основывалось на самоотчетах участников, что может привести к искажениям в данных. Для получения более глубокого понимания взаимосвязи между стрессоустойчивостью, стратегиями совладающего поведения и психологическими защитами у работников с различными формами занятости требуются дальнейшие исследования с использованием более крупных и репрезентативных выборок, а также с применением различных методов сбора данных, таких как интервью, наблюдение и физиологические измерения.

Стрессоустойчивость, связанная с умением регулировать свои чувства, актуализирует у человека жизненный опыт и способность контролировать окружающую действительность, она является показателем уверенности в себе, в том числе в своих профессиональных качествах. В то же время социально-трудовая независимость работников неформальной занятости тесно связана с внутренней личностной независимостью. Стратегия «разрешение проблем» отрицательно коррелирует с механизмами «регрессия» ( $r=-0,45$ ,  $p\leq 0,05$ ) и «отрицание» ( $r=-0,36$ ,  $p\leq 0,01$ ) (Таблица 38). Это означает, что работник неформальной занятости, готовый к самостоятельному решению сложных задач, в меньшей степени пытается адаптироваться, прибегая к регрессивным формам поведения или неосознанно игнорируя встречающиеся сложности и травмирующие обстоятельства.

Обращение к более ранним образцам поведения и отказ в признании чего-то нежелательного не свойственны личности, осуществляющей поиск решения сложных задач. У официально трудоустроенных работников наблюдается положительная связь между «стрессоустойчивостью» и стратегией «разрешение проблем» ( $r=0,45$ ,  $p\leq 0,01$ ), что говорит об использовании устойчивыми к стрессам работниками активных установок и действий для решения сложных ситуаций. Отрицательные связи между «стрессоустойчивостью» и стратегиями «поиск социальной поддержки» ( $r=-0,63$ ,  $p\leq 0,05$ ), «избегание» ( $r=-0,52$ ,  $p\leq 0,01$ ) указывают на стремление устойчивых к стрессам работников не применять эти стратегии совладания.

Таблица 39 – Взаимосвязи между копинг-стратегиями и механизмами психологических защит у официально трудоустроенных работников

	Стрессо-устойчи-вость	Разреше-ние проблем	Поиск социаль-ной подде-ржки	Избега-ние	Вытесне-ние	Регрес-сия	Замеще-ние	Отрица-ние	Проек-ция	Рацио-нализа-ция
Стрессо-устойчивость	1	<b>0,451**</b>	<b>-0,631*</b>	<b>-0,521*</b>	0,024	0,034	0,029	0,172	0,215	-0,147
Разрешение проблем	<b>0,451**</b>	1	0,325	0,354	<b>-0,304*</b>	0,234	<b>-0,517*</b>	0,255	-0,456	-0,231
Поиск социальной поддержки	<b>-0,631*</b>	0,325	1	0,132	0,112	0,321	-0,123	-0,321	-0,254	0,264
Избегание	<b>-0,521*</b>	0,354	0,132	1	<b>0,543*</b>	0,205	0,317	0,129	-0,031	-0,214
Вытеснение	0,024	<b>-0,304*</b>	0,112	<b>0,543*</b>	1	0,305	0,312	0,044	0,183	0,103
Регрессия	0,034	0,234	0,321	0,205	0,305	1	0,346	0,016	0,034	0,143
Замещение	0,029	<b>-0,517*</b>	-0,123	0,317	0,312	0,346	1	0,231	0,341	-0,372
Отрицание	0,172	0,255	-0,321	0,129	0,044	0,016	0,231	1	0,412	0,465
Проекция	0,215	-0,456	-0,254	-0,031	0,183	0,034	0,341	0,412	1	0,203
Рационали-зация	-0,147	0,231	0,264	-0,214	0,103	0,143	-0,372	0,465	0,203	1

Примечание: \* - корреляции статистически достоверны ( $p \leq 0,05$ )

\*\* - корреляции статистически достоверны ( $p \leq 0,01$ )

Отрицательные связи между стратегией «разрешение проблем» и психологическими защитами «вытеснение» ( $r = -0,30$ , при  $p \leq 0,01$ ), «замещение» ( $r = -0,51$ , при  $p \leq 0,01$ ) свидетельствуют о сопротивлении неприятной информации и устойчивости к неудачам в условиях стресса. Положительная связь стратегии «избегание» и защитного механизма «вытеснение» ( $r = 0,54$ , при  $p \leq 0,01$ ) говорит о том, что работники, придерживающиеся стратегии «избегание», склонны подавлять неприятные мысли и чувства, что может привести к накоплению стресса и снижению эффективности копинг-поведения. В целом, результаты исследования показывают, что стрессоустойчивость и копинг-стратегии являются важными факторами, влияющими на адаптацию работников к стрессовым ситуациям в сфере профессиональной деятельности. Для повышения эффективности копинг-поведения необходимо развивать стратегию «разрешение проблем», а также снижать влияние психологических защит «вытеснение» и «замещение». Эти результаты важны с точки зрения разработки программ по повышению стрессоустойчивости и оптимизации копинг-стратегий у работников.

Работники неформальной занятости отличаются от официально трудоустроенных своей устойчивостью к стрессам и стремлением решать проблемы в условиях напряженной профессиональной деятельности. Они не ищут сочувствия и понимания у коллег, не применяют стратегию «поиск социальной поддержки» и не отстраняются от решения трудностей, обращаясь к стратегии «избегание».

Исследования позволили выявить личностные особенности работника неформальной занятости. Профиль личности такого работника характеризуется следующим образом: умеренная общительность, хорошо развитое абстрактное мышление, эмоциональная стабильность, высокий уровень самоконтроля.

Дополнительно были изучены различия мотивов, ценностей и направленности личности у официально трудоустроенных и неформально занятых интернет-работников. Данные позволяют дополнить психологический портрет неформально занятого работника и выделить значимые для развития профессионального Я-образа характеристики.

Мотивация к профессиональной деятельности представляет собой сложное образование, которое раскрывается в мотивах, направленности личности, в доминирующих профессиональных ценностях. Многочисленные эмпирические исследования показывают, что именно мотивирующие факторы лежат в основе механизма профессиональной активности субъекта. Работники неформальной занятости стремятся к достижению актуальной в данной деятельности цели на основе эмоционального положительного отношения, личных потребностей, избирательной познавательной и волевой активности. Доминирующими мотивами являются достижение личного успеха и интерес к деятельности. Результаты нашего эмпирического исследования показывают, что работники неформальной занятости стремятся к достижению успеха ( $M=5,53$ ) и к интересной работе ( $M=5,8$ ) (Рисунок 22). Наименее значимыми мотивами для неформально занятых работников являются общественное признание ( $M=1,1$ ) и взаимодействие в коллективе ( $M=1,5$ ).

Очевидно, что у работников неформальной занятости проявляются индивидуализм, преобладание личных интересов над общественными, высокий уровень автономии, потребность в независимости, вплоть до отрицания

общественных интересов. По мнению И.С. Ващенко, Е.Б. Рыкалиной, в случае развитого индивидуализма человек нарушает моральные принципы, в его сознании «приоритетными являются установки на самореализацию, достижение личного успеха, эгоизм, удовлетворение собственных потребностей и удовольствий...» [32, с. 996].

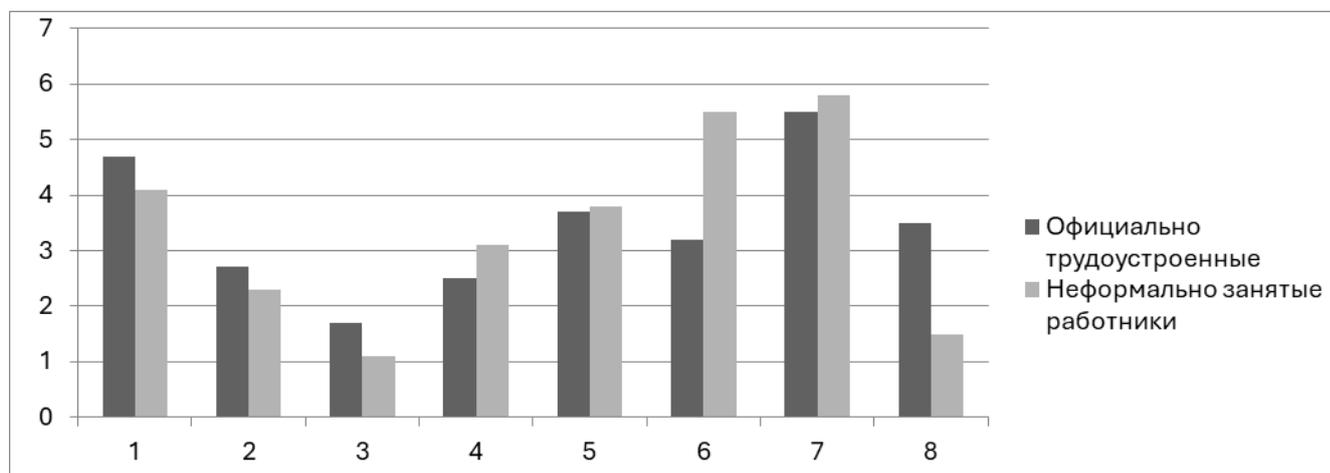


Рисунок 22 – Мотивы деятельности неформально занятых и официально трудоустроенных работников (по тесту Хербцера)

Примечание: 1 – финансы; 2 – признание; 3 – ответственность; 4 – отношение; 5 – карьера; 6 – успех; 7 – интерес; 8 – коллектив

При этом индивидуалистический характер деятельности не исключает высоких результатов. При объяснении данного факта важно также обратиться к концепции Л. Портер и Э. Лоулер, в которой утверждается, что результативность деятельности находится в прямой зависимости от вознаграждения, степени удовлетворенности, восприятия затраченных личностных ресурсов, способностей и осознания своей роли в труде. Достижение личного успеха, как основной мотив деятельности неформально занятых работников, является отражением осознания себя как профессионала. Успешность в работе для неформально занятых работников является показателем уверенности в своей профессиональной компетентности, что позволяет им быть готовыми в выполнении конкретных заданий, преодолевать трудности конкуренции на рынке труда и оценивать себя как значимую личность в профессии.

Значимые различия обнаружены в выборке официально трудоустроенных и неформально занятых работников по всем показателям, за исключением мотива «карьера» (Таблица 40). Официально трудоустроенные в большей степени, чем

неформально занятые работники, стремятся к собственным достижениям, материально заинтересованы, стремятся к признанию со стороны профессионального сообщества, взаимодействию в коллективе.

Мотив «личный успех» у неформально занятых работников превышает значения официально трудоустроенных. Это может быть связано с тем, что для неформально занятого работника личные достижения являются средством борьбы в конкурентной ситуации, в условиях отсутствия долгосрочных или краткосрочных трудовых договоров с работодателем.

Таблица 40 – Результаты исследования мотивации неформально занятых и официально трудоустроенных работников ( $p < 0,05$ )

Показатели шкалы переживаний	М		t
	Официально трудоустроенные работники	Неформально занятые работники	
Финансы	4,7	4,1	15,5*
Признание	2,7	2,3	14,0*
Ответственность	1,7	1,1	9,5*
Отношение	2,5	3,1	9,5*
Карьера	3,7	3,8	0
Личный успех	3,2	5,5	16,0*
Интерес к деятельности	5,5	5,8	2,5*
Коллектив	3,5	1,5	5,5*

Примечание: М – среднее значение, t – критерий Стьюдента, \* – значимые различия

Следуя основным положениям отечественных ученых о мотивации как отражении субъективной значимости «состояний действительности», о ценностных ориентациях как движущих силах субъекта деятельности [133], мы обратились к изучению осознания субъектом профессиональных ценностей как значимых факторов профессиональной среды и деятельности.

Анализ данных показывает: наиболее значимыми факторами профессиональной среды работники считают материальные и этические ценности (Рисунок 23). В целом по выборке, статистически значимые различия между показателями двух групп респондентов обнаружены лишь по шкале «Креативные ценности».

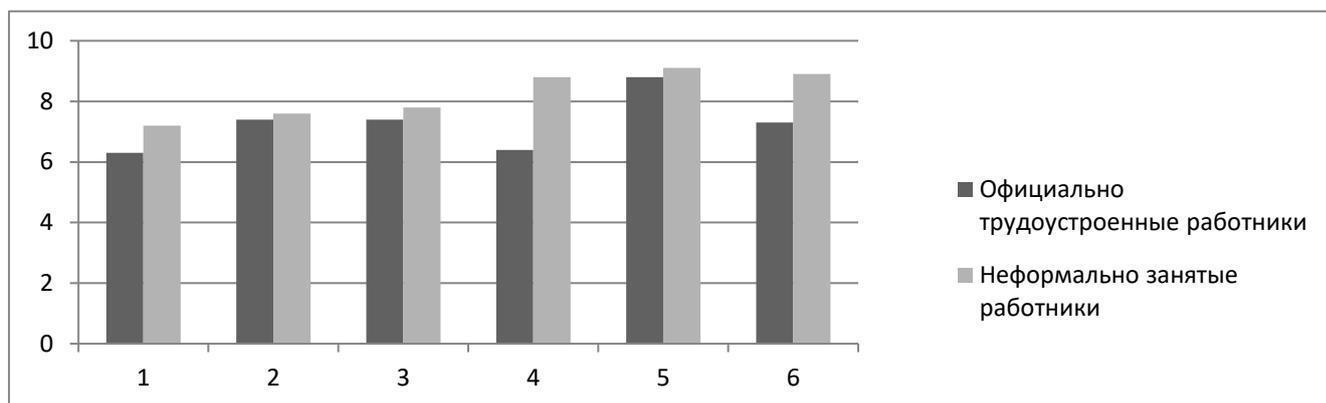


Рисунок 23 – Профессиональные ценности неформально занятых и официально трудоустроенных работников

Примечание: 1 – ценности деятельности, 2 – организационные ценности, 3 – коммуникативные ценности, 4 – креативные ценности, 5 – материальные ценности, 6 – этические ценности

Анализ эмпирических данных свидетельствует, что наиболее значимыми факторами для неформально занятых работников являются рациональный темп выполнения деятельности ( $M=8,5$ ); оптимальные условия работы ( $M=8,4$ ); финансовая независимость ( $M=8,3$ ) и отсутствие моральной ответственности ( $M=8,2$ ) (Рисунок 24).

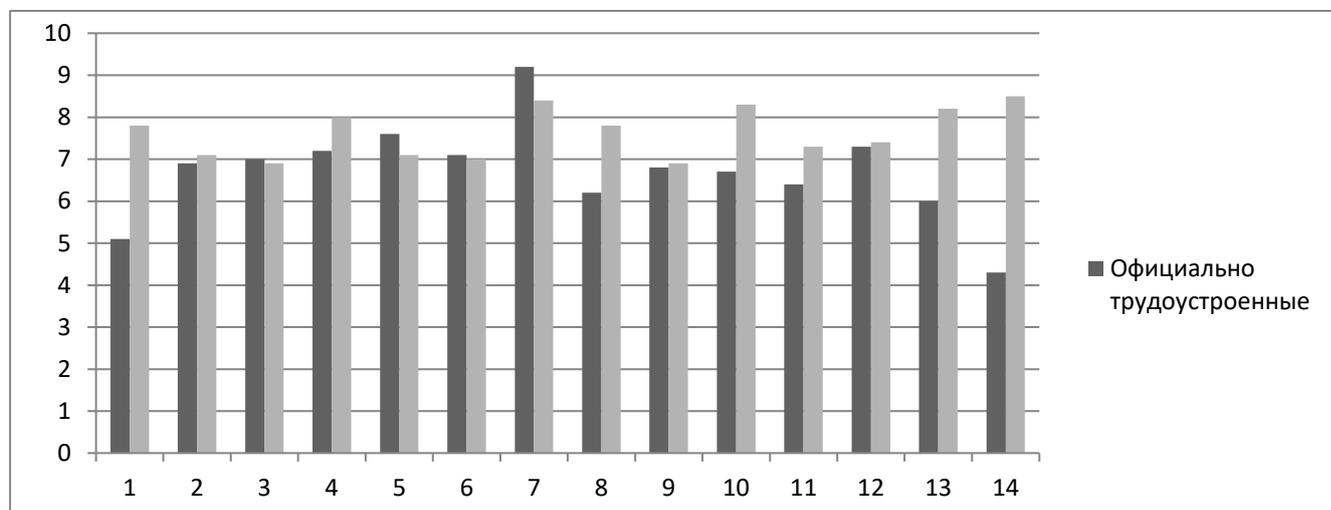


Рисунок 24 – Ценности профессиональной деятельности неформально занятых и официально трудоустроенных работников

Примечание: 1 – знания; 2 – навыки и умения; 3 – функциональная рациональность; 4 – рациональный темп выполнения действий; 5 – несложная работа; 6 – отсутствие монотонии; 7 – оптимальные условия работы; 8 – признание; 9 – значимость результатов деятельности для профессионального сообщества; 10 – финансовая независимость; 11 – отсутствие ответственности за жизнь и безопасность; 12 – безопасность здоровья; 13 – отсутствие моральной ответственности; 14 – самостоятельность определения рабочего времени.

Различия показателей при сравнении официально трудоустроенных и неформально занятых работников выявлены по факторам: наличие знаний, необходимых для работы; рациональный темп выполнения действий (Приложение Б). Примечательным является тот факт, что наличие профессиональных знаний наиболее значимо для неформально занятых работников и достигает наиболее высоких значений (официально трудоустроенные – средние значения).

Потребность в знаниях у неформально занятых работников может быть обусловлена отсутствием систематической деятельности в сфере повышения квалификации. Анализ интервью и документов об образовании показал, что официально трудоустроенные постоянно включаются в различные программы квалификации и переподготовки. Этого требуют внешние обстоятельства: сохранение рабочего места, необходимость показывать высокие результаты для карьерного продвижения и др. С помощью беседы было выявлено, что неформально занятые работники бессистемно накапливают знания, как правило, с помощью ресурсов интернета, игнорируя программы повышения квалификации, специально разработанные для определенной сферы труда. Они полагают, что новые знания необходимы только в том случае, если они важны для выполнения определенной функции, что говорит о снижении общей профессиональной эрудиции и профессионального кругозора работника.

В организационной сфере наиболее значимыми для работников неформальной занятости являются возможность общения с семьей и друзьями во время работы ( $M=7,2$ ); независимость выбора перерывов в работе ( $M=6,8$ ); возможность самостоятельно планировать отпуск ( $M=7,4$ ) (Рисунок 25).

Очевидно, что осознание субъектом возможности самостоятельного распределения временных ресурсов является значимым компонентом профессионального самосознания работника неформальной сферы занятости. Надо заметить, что все измеряемые ценности организационной сферы у работников являются высоко значимыми: для работника неформальной занятости является важной организация среды, рабочего места, наличие четко обозначенных трудовых действий,

функций, обязанностей. В выборке официально трудоустроенных работников факторы времени не имеют столь высокого значения ( $M=4,4$ ;  $M=3,8$  соответственно).

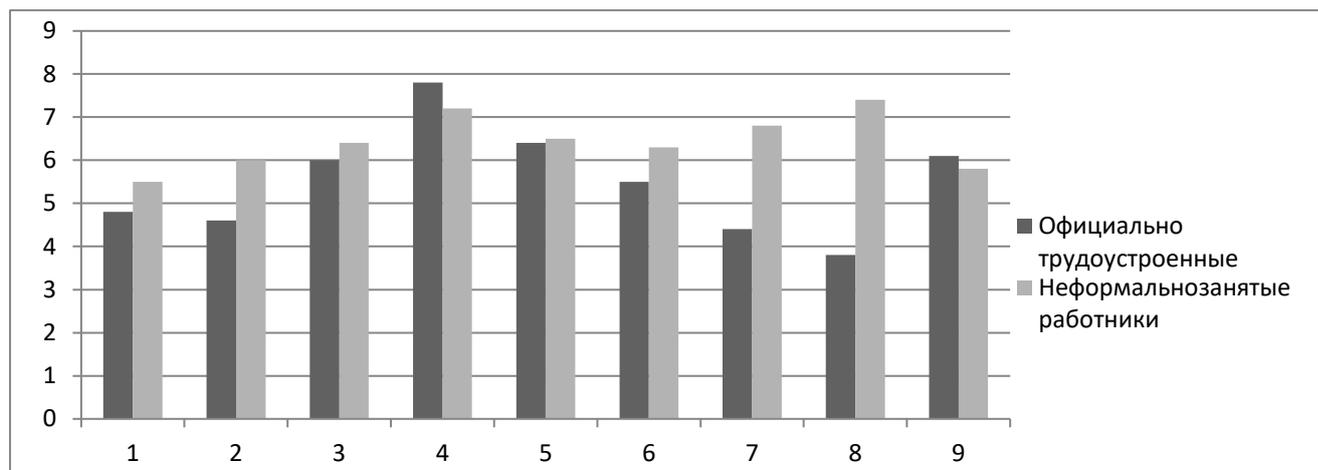


Рисунок 25 – Ценности организационной сферы неформально занятых и официально трудоустроенных работников

Примечание: 1 – рациональная продолжительность рабочего дня; 2 – типичный график работы; 3 – постоянное рабочее место; 4 – возможность общаться с семьей; 5 – возможность отсутствовать на рабочем месте в некоторых случаях; 6 – неформальное общение; 7 – независимость в выборе перерывов; 8 – возможность самостоятельно планировать отпуск; 9 – отсутствие сверхурочной работы.

Статистически значимые различия подтвердились в результате математического анализа. Можно заключить, что для работников неформальной сферы самым значимым при организации своей деятельности является самостоятельность во временной регламентации, для них время становится ценным личностно-профессиональным ресурсом. Такие данные подтверждаются исследованиями отечественных и зарубежных авторов, в которых отмечается, что доминирующим фактором привлекательности неформальной занятости является возможность самостоятельно распределять свое время, рабочее и личное [162; 167; 170].

Значения факторов коммуникативной сферы неформально занятых работников превышают значения выборки официально трудоустроенных (Рисунок 26). Особую значимость представляют факторы: возможность неформального общения с руководителем (работодателем) ( $M=8,1$ ); возможность регулирования деятельности подчиненных ( $M=8,0$ ).

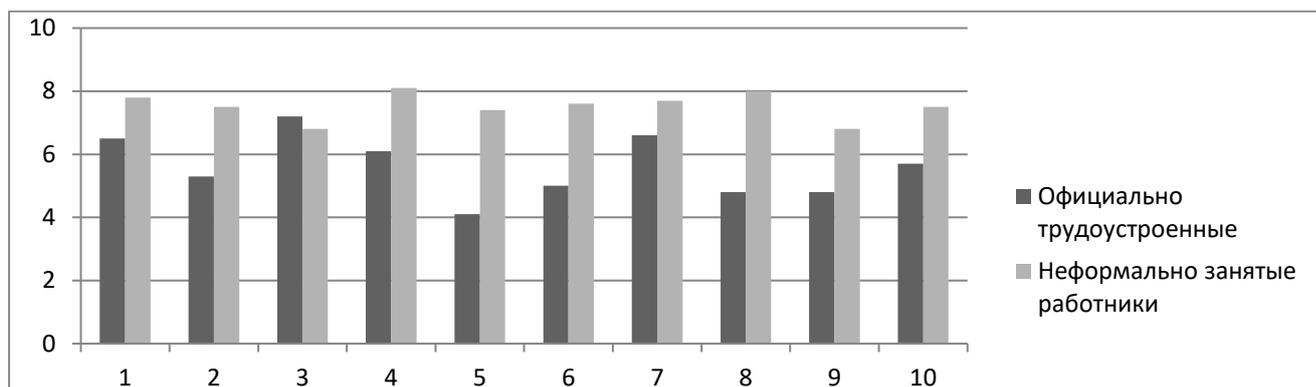


Рисунок 26 – Ценности коммуникативной сферы неформально занятых и официально трудоустроенных работников

Примечание: 1 – взаимодействие с руководителем; 2 – информация о важных решениях; 3 – влияние на принятие решений; 4 – неформальное общение с руководителем; 5 – консультации со стороны коллег; 6 – психологическая поддержка; 7 – контроль действий подчиненных; 8 – управление подчиненными; 9 – дистанционная работа; 10 – мотивация подчиненных.

Исследования Д.З. Халилуллиной, Н.Л. Шлыковой показывают, что потребность общения возрастает в связи с появлением чувства тревоги из-за нестабильного социального или профессионального статуса [154]. Респонденты полагают, что благоприятные отношения, сформированные в процессе общения с руководителем, гарантируют наличие постоянной работы, заказов. Что касается значимости регулирования деятельности подчиненных, то в данном случае имеет место специфичность деятельности неформально занятого работника: он может нанимать на работу без официального оформления договора исполнителей, что затрудняет контроль над результативностью и качеством работы. В целом, высокий уровень потребности в общении может свидетельствовать о недостаточно развитых коммуникативных средствах у неформально занятых работников. Это может быть обусловлено низким или недостаточным уровнем профессиональной компетентности, что не позволяет работникам быть в полной степени признанными профессиональным сообществом, или отсутствием продуктивных знакомств из-за малого стажа работы в данной профессии. Высокозначимые коммуникативные ценности у работников неформальной занятости свидетельствуют об осознании ими значимости общения в деятельности, о стремлении избегать конфликтных ситуаций.

На наш взгляд, интересными представляются данные значимости факторов креативной сферы (Рисунок 27).

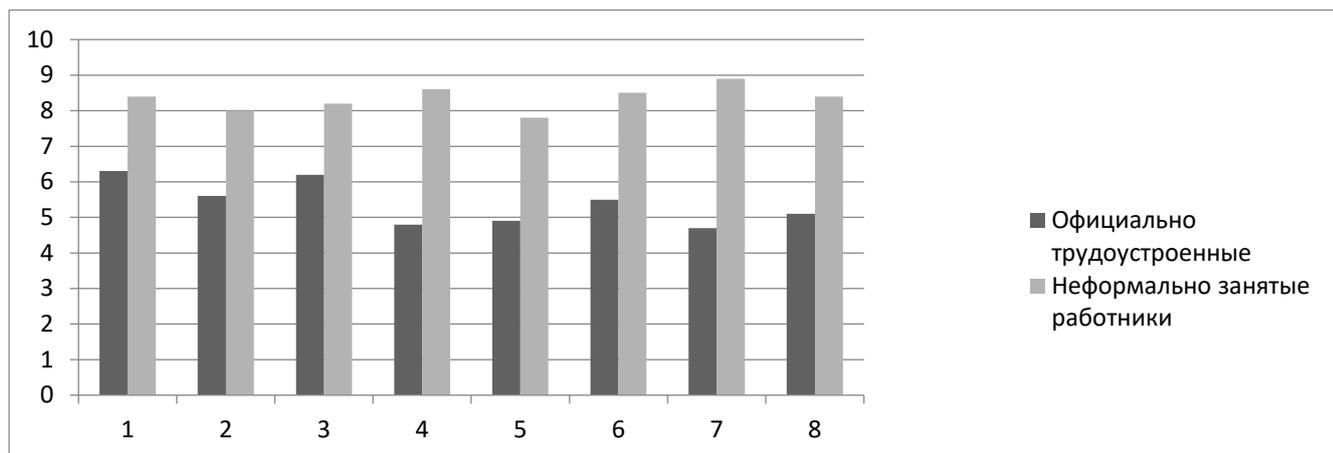


Рисунок 27 – Ценности креативной сферы неформально занятых и официально трудоустроенных работников

Примечание: 1 – самостоятельное целеобразование; 2 – самостоятельная регламентация действий; 3 – творческая работа; 4 – самореализация; 5 – новая информация; 6 – отсутствие постоянного контроля; 7 – отсутствие излишней отчетной документации; 8 – новые проекты.

В выборке официально трудоустроенных работников данные ценности не превышают средних значений, за исключением факторов: самостоятельное целеобразование ( $M=6,3$ ) и творчество ( $M=6,2$ ). Неформально занятые работники высоко определяют значимость творчества в деятельности: все факторы достигают значений выше средних. Статистически значимые различия выявлены в каждом из факторов креативной сферы. Для неформально занятых работников чрезвычайно важным является возможность проявить свои способности и самореализоваться. Содержание профессионального Я-образа работников неформальной сферы включает представление о себе как о субъекте творческой и самостоятельной деятельности, готовом к решению нестандартных задач, реализации творческого потенциала.

Анализ данных значимости факторов материальной сферы показывает различия, которые, однако, не являются статистически значимыми: для исследуемой нами группы респондентов материальная сфера является высоко значимой (Рисунок 28).

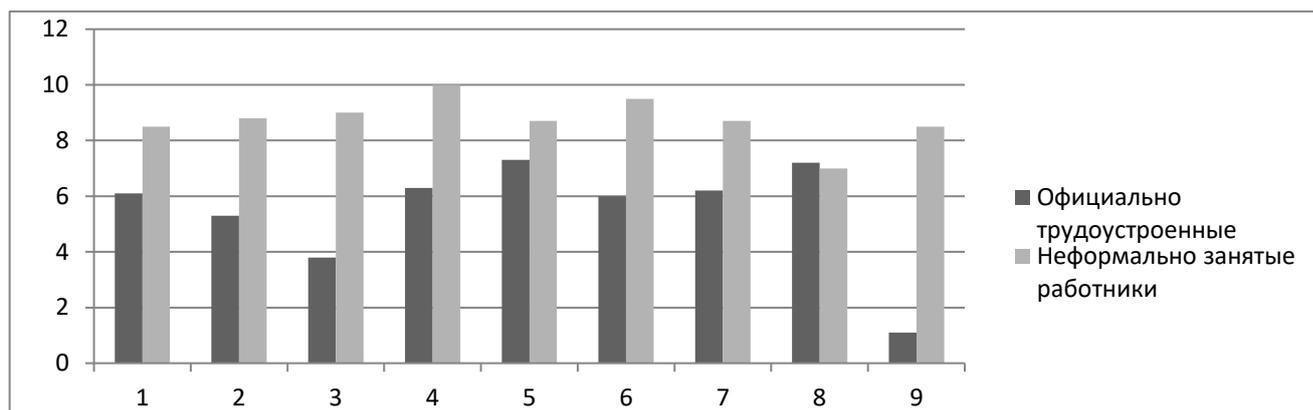


Рисунок 28 – Ценности материальной сферы неформально занятых и официально трудоустроенных работников

Примечание: 1 – вознаграждение за сложность; 2 – вознаграждение за материальную ответственность; 3 – вознаграждение за безопасность; 4 – вознаграждение за безопасность других; 5 – вознаграждение за высокую моральную ответственность; 6 – вознаграждение за стаж; 7 – вознаграждение, соответствующее принятым в других организациях; 8 – отсутствие нарушений в оплате труда; 9 – вознаграждение за заслуги перед обществом

Человек, для которого материальные потребности имеют первостепенное значение, обычно готов работать только в том случае, если его материальное вознаграждение соответствует его ожиданиям. В таких случаях он может быть готов пожертвовать интересами организации или возможностью заниматься творческой работой, если это негативно сказывается на его материальном благополучии. Такие люди часто стремятся повысить свою квалификацию, чтобы достичь и поддерживать высокий уровень материального статуса. Однако важно отметить, что человеку может понадобиться не только материальное вознаграждение, но и удовлетворение от работы, чувство принадлежности к коллективу и возможность воплотить свои идеи в жизнь. Некоторые люди ценят возможность проявить свою креативность и влиять на окружающую среду. Для них важно, чтобы работа была интересной и позволяла развиваться профессионально. Кроме того, исследования показывают, что удовлетворение от работы и чувство достижения своих целей могут иметь более долгосрочный эффект на человека, чем просто материальное вознаграждение. Когда работник чувствует себя ценным членом команды и видит результат своего труда, это может стать мощным стимулом для его продуктивности и мотивации. Таким образом, хотя материальные потребности могут играть важную роль в мотивации человека на работе, они

не являются единственным фактором. Удовлетворение от работы, возможность реализовывать свои творческие способности и ощущение значимости в коллективе также имеют большое значение. Поэтому для достижения долгосрочной мотивации и успеха важно учитывать не только материальные аспекты, но и психологические, и эмоциональные потребности сотрудников.

Наибольшей ценностью является соответствие оплаты труда степени ответственности за жизнь и здоровье других ( $M=9,8$ ). Статистически значимые различия выявлены по факторам: вознаграждение за безопасность других; вознаграждение за заслуги перед обществом. Можно предположить, что в неформальном секторе оказываются граждане, воспринимающие официальную заработную плату как крайне несправедливое вознаграждение, не соответствующее их способностям и возможностям.

Анализ ценностей этической сферы показал: уровень развития ценностей – средний в обеих группах респондентов ( $\min=3,8$  б.;  $\max=6,6$  б.) (Рисунок 29).

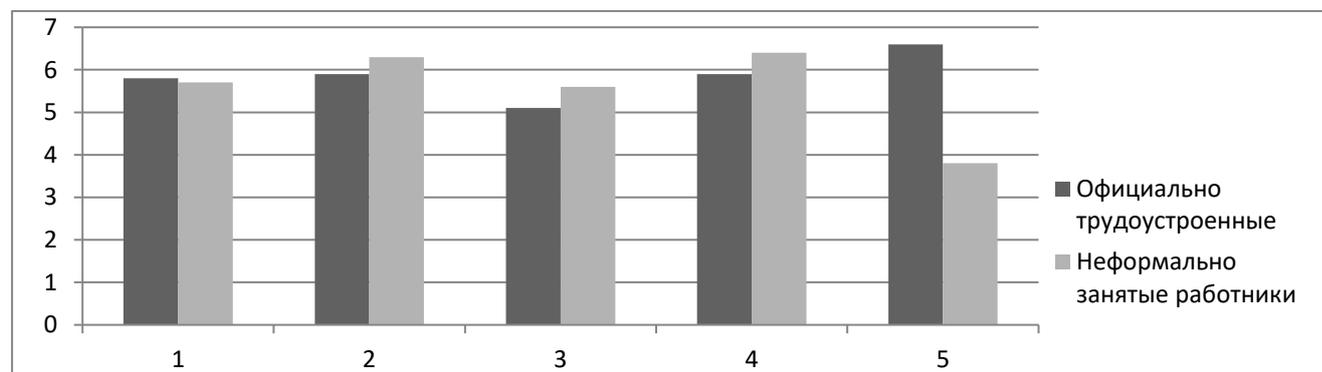


Рисунок 29 – Ценности этической сферы неформально занятых и официально трудоустроенных работников

Примечание: 1 – отсутствие искажений информации; 2 – открытость информации при взаимодействии с партнерами; 3 – открытость информации при работе с клиентами; 4 – этичность поведения руководства; 5 – реализация гуманистических целей.

Статистически значимые различия выявились по фактору «реализация гуманистических целей». Неформально занятые работники предъявляют к руководителям более высокие требования по сравнению с официально трудоустроенными. На наш взгляд, это связано с социальной и материальной нестабильностью работников-исполнителей, низким уровнем их доверия

к работодателю, постоянным риском быть обманутыми из-за специфики правовых отношений работодателя и работника. Возможно, речь идет о признании субъектом возможности нарушать устные договоренности, отступить от своих принципов и манипуляций с работодателем или клиентом.

Таким образом, выявлено, что неформально занятые работники характеризуются осознанием мотива достижения личного успеха, конкуренции, профессионального саморазвития и достижения за счет высокого материального статуса. Официально трудоустроенные работники в меньшей степени обеспокоены материальными факторами; доминирующим в мотивации деятельности у них выступает интерес к процессу. Выявлено, что в неформальной сфере работниками признается возможность безответственного отношения, нарушения этических норм (показатели ценностей этической сферы снижены у неформально занятых работников). Это подтверждает факт, о котором неоднократно упоминается в зарубежных и отечественных источниках, что в неформальном секторе экономики имеются большие риски, частые случаи обмана между субъектами взаимодействия, необязательность в выполнении устных договоренностей.

У работников неформальной сферы занятости наблюдается повышенная потребность к неформальному общению с руководителем (работодателем), они в меньшей степени обращают внимание на показатели рациональности условий деятельности или возможность влиять на какие-либо решения, не обеспокоены опасностью деятельности для собственного здоровья. Возможно, самостоятельность в организации безопасного и комфортного рабочего места позволяет снизить стремление к удовлетворению данных потребностей. Однако это может также свидетельствовать об игнорировании и пренебрежении такими значимыми факторами профессиональной среды, как безопасность и рациональность условий работы. Данная ситуация со всей очевидностью приводит нас к проблеме профессионального долголетия и здоровья неформально занятых работников. Возможно, статистическое доказательство предположения о тенденции к снижению профессионального возраста работников неформальной

сферы позволит склонным к негосударственному сектору лицам изменить свою жизненную стратегию и выйти из теневого сектора экономики.

Неформально занятые работники стремятся к самостоятельной регуляции деятельности, творчеству, реализации своих способностей. Они представляют себя самостоятельными и творческими людьми, в отличие от официально трудоустроенных, у которых приоритетом является надежность как качество профессионала. Под надежностью понимается способность планировать свою деятельность, качественно выполнять свои обязанности в соответствии с заданной временной регламентацией, стремление к снижению ошибочных действий. Общей характеристикой для работников двух групп является осознание необходимости настойчивости при достижении собственных целей. Таким образом, выявлены различия в представлении о своих профессиональных ценностях у официально трудоустроенных и неформально занятых работников. Официально трудоустроенные работники представляют себя специалистами, готовыми проявлять свои знания, умения, навыки в интересной для них деятельности, работать в организации с высоконравственными гуманистическими принципами, в безопасных условиях, способных влиять на процессы принятия решений надежных профессионалов. Работники неформальной сферы занятости представляют себя самостоятельными субъектами в таких условиях деятельности, при которых они смогут достичь личного успеха и высокого материального статуса без обременения себя ответственностью перед другими, готовыми нарушить этические нормы профессиональной деятельности, а также к неформальному общению ради достижения цели.

Анализ результатов исследования саморегуляции работников показал следующее. Официально трудоустроенные работники получили высокие показатели по шкалам «Программирование» ( $M=8,6$  б.), «Оценивание результатов» ( $M=8,7$  б.) (Таблица 41).

Таблица 41 – Сравнительный анализ данных испытуемых по шкалам методики «Стиль саморегуляции поведения – СПП-98» ( $p \leq 0,05$ )

Переменные	М		t
	Официально трудоустроенные работники	Неформально занятые работники	
Планирование	6,8	4,5	2,31
Самостоятельность	7,4	4,6	2,45
Гибкость	7,2	4,2	2,68
Моделирование	8,1	3,2	2,71
Программирование	8,6	6,6	2,34
Оценивание результатов	8,7	5,4	2,62

Примечание: М – среднее значение, t – критерий Стьюдента, \* – значимые различия

Исследование показывает, что неформально занятые работники обладают рядом особенностей, отличающих их от официально трудоустроенных коллег. Они проявляют развитые потребности в планировании своих действий и способны строить детализированные планы. Кроме того, они обладают пластичностью в регулировании своих процессов и умеют изменять стратегию и тактику в случае непредвиденных обстоятельств. Также они способны адекватно реагировать на быстрые изменения внешних или внутренних условий, которые могут оказывать значимое влияние на их работу.

Однако при анализе данных опросника можно заметить, что неформально занятые работники имеют низкие показатели по некоторым шкалам саморегуляции. Например, шкала «Гибкость» показывает, что у них отсутствует высокий уровень гибкости в достижении целей. Это может указывать на то, что их цели являются ситуативными, и они не обладают навыками или не желают продумывать последовательность действий. Кроме того, они могут недостаточно критически относиться к своим собственным действиям.

Также стоит отметить, что лица с низкими показателями по шкале «Моделирование» испытывают чувство неуверенности в ситуациях быстрого изменения обстановки и условий достижения цели. Они могут испытывать затруднения в выделении значимых условий, необходимых для достижения поставленных целей. Это может приводить к несоответствию между программой действий, планами деятельности и фактическими результатами.

Неформально занятые работники отличаются своим автономным стилем саморегуляции, который характеризуется низким уровнем навыков планирования и моделирования своей трудовой деятельности, а также определения долгосрочных перспектив. Это означает, что такие сотрудники не всегда достаточно критичны при анализе и оценке результатов своей работы. Им недостаточно способности критически оценивать свои действия и замечать ошибки. Это может привести к снижению эффективности работы и неудовлетворенности своей деятельностью. Кроме того, неформально занятым работникам свойственны низкие показатели по шкале «Самостоятельность», что говорит об их склонности к несамостоятельным принятиям решений, надежде на мнения других. Это может привести к снижению мотивации к труду и снижению уровня самостоятельности.

Таким образом, неформально занятые работники имеют ряд особенностей саморегуляции, которые отличают их от официально занятых. Такие особенности могут привести к снижению эффективности работы и неудовлетворенности своей деятельностью.

Результаты эмпирических данных позволили представить обобщенные профессиональные Я-образы интернет-работников.

**Официально трудоустроенные работники** удовлетворены профессиональным выбором, содержанием деятельности и вознаграждением за работу в целом на протяжении всей своей жизнедеятельности. До 40 лет они 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, они проявляют тревожность в отношении будущей самореализации и надежности своей деятельности и не оценивают себя как профессионально автономных. Для них значимым является успешность деятельности и интерес к выполняемой работе, комфортные условия труда, реализация гуманистических ценностей руководством организации.

**Работники неформальной сферы занятости** представляют себя самостоятельными 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 самооэффективностью в прошлом и настоящем, но выражают надежду на будущую профессиональную карьеру и самореализацию. С повышением стажа работники уверены в своем профессионализме, но с возрастом у них снижается оптимизм в отношении профессиональной успешности и уровня профессионального мастерства. Они высоко оценивают свою профессиональную автономию. Для этих работников значимы финансовая независимость, комфортные условия труда, самостоятельность в распределении рабочего времени, планировании времени отдыха, отсутствие излишней отчетности.

### **2.3. Результаты сравнительного исследования компонентов Я-образа интернет-работников до и после специально организованного психологического сопровождения**

В основе разрабатываемой нами модульной технологии лежат проанализированные теоретические (Глава 1 данной диссертации) и выявленные эмпирическим путем (Глава 2, параграфы 1–2 данной диссертации) закономерности и факты.

Закономерности, выявленные в исследовании, позволяют определить несколько задач психологического сопровождения развития профессионального Я-образа работников неформальной занятости.

Первая задача состоит в обеспечении развития рефлексии личностных и профессиональных качеств, ролей, а также профессионального и жизненного потенциала. Систематический рефлексивный процесс способствует развитию диагностической компетенции, позволяет осознать и усвоить разнообразие

явлений, развивает чувствительность и открытость к разнообразию, критическое мышление и способность к сомнению в своих действиях.

Вторая задача заключается в стабилизации мотивационной сферы и системы потребностей субъекта деятельности. Это достигается через высокий уровень контроля над отдельными действиями и деятельностью в целом, а также формирование устойчивых мотивов деятельности.

Третья задача связана с развитием навыков управления ситуацией и определения ситуационных факторов в процессе реализации деятельности. Управление ситуацией представляет собой особый вид регуляции и саморегуляции, который проявляется во взаимодействии когнитивной сферы, волевых характеристик субъекта и взаимоотношений с другими людьми.

Четвертая задача состоит в развитии навыков взаимодействия в процессе приобретения опыта. Для достижения этой цели необходимо сочетание системного освоения профессиональных компетенций с формированием внутренней потребности в саморазвитии и развития ценностных приоритетов в системе профессионализации.

Таким образом, психологическое сопровождение развития профессионального Я-образа работников неформальной занятости включает в себя рефлексию, стабилизацию мотивации, управление ситуацией и развитие навыков взаимодействия. Эти задачи помогают работникам неформальной занятости развивать свои профессиональные и личностные качества, а также успешно справляться с требованиями и вызовами своей профессиональной деятельности.

С целью решения задач психологического сопровождения нами разработана модульная технология развития профессионального Я-образа, прототипом которой явилась технология, предложенная М.А. Хорсом [155]. Реализация предлагаемой психотехнологии создает условия для личностного развития за счет устранения неадекватного восприятия себя, фактов действительности, окружающих людей.

Основанием для выбора технологии явились следующие положения о модульной технологии:

1. Возможность использовать методы воздействия посредством регуляции процесса восприятия.

2. Наличие классификационных характеристик технологии (гуманистическая философская основа, личностно-ориентированный и системный подходы, всесторонняя ориентация на личностные сферы, интерактивный характер взаимодействия, индивидуальная и групповая организационная форма.

3. Данный вид психологического воздействия предполагает последовательные логически завершенные этапы работы психолога и клиента. Завершенность работы на каждом из этапов определяется наличием готовности субъекта воздействия к новому этапу.

4. Интенсивность технологии, выраженной в использовании разнообразных методов для изменения восприятия завершенных модулей и формирования установки на изменение поведения.

Адаптированная модульная технология представляет собой комплекс мер по развитию профессионального самоопределения в изменяющихся социально-экономических условиях, коррекционных и развивающих процедур, объектом которых являются представления о себе как субъекте профессиональной деятельности в формальном секторе экономики. Предметом психологического сопровождения является изменение профессионального Я-образа, влияющего на профессиональное развитие субъекта.

В процессе реализации модульной технологии определяются проблемы осознания себя как субъекта деятельности, выясняются потребности субъекта, его профессиональные возможности, определяются трудности выбора сферы деятельности, которые необходимо преодолеть с целью адаптации к условиям деятельности, требованиям руководителя организации, к взаимодействию в трудовом коллективе.

Подробный анализ проблем профессионального самоопределения является значимым для формирования и развития мотивации субъекта к деятельности в условиях формального сектора экономики, что обеспечивает устойчивый поиск места работы, сферы деятельности, выбор личностных приоритетов в профессии.

Технология, адаптированная для психологического обеспечения развития профессионального Я-образа, включает следующие модули.

Модуль первый – «Рефлексия собственных мотивов и потребностей». Включает диагностическую профориентационную беседу. В процессе работы в рамках данного модуля определяется актуальный образ Я работника, профессиональные ценности субъекта. Психолог совместно с работником определяет целевые ориентиры психологического сопровождения. Результатом работы является осознание личностных особенностей, включая профессиональные ценности и значимые потребности.

Модуль второй – «Изменение отношения к трудностям профессионализации». С помощью психологического консультирования, целью которого является помощь в нахождении путей разрешения ситуативных затруднений, связанных с профессиональным самоопределением, а также помощь в преодолении сомнений, повышается ответственность субъекта, изменяется отношение к существующей проблеме. Основной задачей данного модуля является определение трудностей профессионального самоопределения, связанного с личностными установками субъекта деятельности, а также изменение установок и формирование готовности к сохранению профессионального здоровья и долголетия.

Модуль третий – «Поиск внешних и внутренних ресурсов». Применение техник экзистенциальной психотерапии, КПТ (когнитивно-поведенческой терапии), техники жизнестойкости (Н.Л. Захарова, М.А. Одинцова). Задачей данного модуля является определение действий, направленных на поиск личностных качеств, а также на получение помощи окружающих для трудоустройства. Результатом взаимодействия здесь является определение альтернатив для выбора профессионального пути, принятие плана действий по профессиональному совершенствованию.

В работе была использована техника Р. Лихи «Выявление мыслей». Убеждение «Я этого не достоин», «У меня это не получится» является стойким искаженным оценочным суждением о самом себе. В рамках данного подхода проводилась проверка фактического представления субъекта о реальности.

Основной процесс направлен на нахождение паттернов мышления, которые лежат в основе данных убеждений. В этом случае использовались техники постановки вопросов и поведенческих реакций. При обнаружении негативных представлений о себе и своих способностей, нежелании овладевать новыми формами поведения, использовался эмпирический подход к действительности: «Давайте посмотрим, насколько Ваши мысли и убеждения соответствуют реальности?».

Основной целью экзистенциального направления является помощь субъекту деятельности найти свое место, осмыслить происходящее с ним, принять тот факт, что, кроме него, никто не сможет нести ответственность за его жизнь, судьбу, поступки и решения.

Основными техниками явились беседа в виде вопросов и ответов, работа со свободой выбора, а также чувством ответственности за самого себя и собственный выбор. Здесь происходило обучение следующим практикам:

- принятие решений – обсуждение каждого действия и стоящего за ним выбора и решения;
- умение признавать собственные поражения и неудачи, работа с чувством вины и совестью в случаях неправильного выбора;
- проявление собственных желаний, обучение навыкам проявления собственных эмоций, чувств;
- решение проблем бессмысленности, предложение различных вариантов и выбора наиболее подходящего пути развития в дальнейшей жизни.

В индивидуальной работе использовались техники жизнестойкости (М.А. Одинцова, Н.Л. Захарова) [116]. Для применения техник необходимо четкое понимание ситуации, выявление ее природы, описание типологии, необходим анализ личности, ее поведения, затем основное – выявление, возможность совладания с ситуацией и нахождение собственных ресурсов.

Модульная технология в целом направлена на развитие саморефлексии личности как субъекта профессиональной деятельности, что позволяет решать вопросы социально-профессиональной активности субъекта, определять пути для развития личностно-профессионального потенциала в государственно

регулируемом секторе экономики. В процессе формирования и развития рефлексии проявляется устойчивость мотивационной сферы субъекта, в которой одной из значимых является готовность к активной творческой профессиональной деятельности, целеобразование, самореализация.

В эмпирическом исследовании было выявлено, что неформально занятые интернет-работники стремятся быть самостоятельными (высокие показатели профессиональной автономии). Однако сниженный уровень толерантности к изменениям является препятствием самореализации. В связи с этим каждый модуль технологии предполагает активизацию личностных ресурсов, способствующих поиску альтернативных решений.

Организация проведения модульной технологии:

1. Выбор клиентов осуществлялся на основании информации, предоставляемой взрослыми – членами семей, находящимися на сопровождении в ГБУ ЦССВ «Радуга» (Москва). В процессе беседы подтверждался статус безработного и наличие дохода посредством интернет-технологий.
2. Работа психолога с клиентами проводилась индивидуально.
3. Каждый модуль реализовывался в процессе двух встреч с клиентом.
4. Перед началом работы клиенту предоставлялась информация о психологических аспектах неформальной занятости, совместно с клиентом определялась цель работы и плана изменения профессионального статуса.
5. Клиент письменно подтверждал свое согласие на оказание услуги.

В сравнительном исследовании с использованием модульной технологии участвовали молодые работники до 30 лет в количестве 30 человек. Среди них – женщины – 22, мужчины – 8. Все работники выполняют задачи, связанные с написанием и рерайтом текстов в рекламных целях, а также маркетинговые услуги.

Анализ показал, что в наибольшей степени изменились показатели актуального Я-образа по шкалам «Профессиональное самоопределение» и «Ценностные позиции по отношению к профессии» (Таблица 42). У респондентов появились сомнения в выборе профессии, что может быть связано с переосмыслением вида занятости. С другой стороны, снижение оценки своего

отношения к профессиональной деятельности может показывать изменение мотиваций и направленности на изменение вида занятости.

Таблица 42 – Динамика профессионального Я-образа интернет-работников неформальной занятости (актуальный профессиональный Я-образ)

Шкалы	До сопровождения	После сопровождения	t
	М, в баллах	М, в баллах	
Профессиональное самоопределение	5,0	6,1	2,378*
Целенаправленность профессиональной деятельности	5,9	5,9	0,514
Профессиональная самооффективность	5,4	5,3	0,041
Ценностные позиции по отношению к профессии	6,1	5,3	2,635*
Профессиональная автономия	5,3	5,2	0,234

Примечание: М – среднее значение, t – критерий Стьюдента, \* – значимые различия при  $p < 0,01$

Данные, представленные в таблице 43, указывают на значимые изменения по всем шкалам профессионального Я-образа в прошлом, кроме шкал «Профессиональная эффективность» и «Профессиональная автономия». Здесь можно говорить о повышении самооценки респондентов, осмыслении своего профессионального прошлого как положительного опыта, необходимого для изменения профессионального статуса и вида занятости.

Таблица 43 – Динамика профессионального Я-образа интернет-работников неформальной занятости (Я-образ (прошлое))

Шкалы	До сопровождения	После сопровождения	t
	М, в баллах	М, в баллах	
Профессиональное самоопределение	5,1	6,3	3,611*
Целенаправленность профессиональной деятельности	4,7	6,1	2,657*
Профессиональная самооффективность	4,6	4,4	0,035
Ценностные позиции по отношению к профессии	5,6	6,2	1,218
Профессиональная автономия	4,8	5,1	0,354

Примечание: М – среднее значение, t – критерий Стьюдента, \* – значимые различия при  $p < 0,01$

Перспективный профессиональный Я-образ не изменился (Таблица 44). Однако после участия в модульной технологии незначимые положительные изменения произошли по шкалам «Профессиональное самоопределение» и «Ценностные позиции по отношению к профессии», что повлияло на качество целостного Я-образа. Клиенты определяли свой профессиональный путь из предложенных консультантом вариантов. Выбор позволил им подобрать индивидуальную стратегию профессиональной ориентации. Клиенты смогли глубоко понять себя и сделать осознанный выбор профессии. Таким образом, модульная технология и индивидуальный подход позволили клиентам достичь значительных улучшений в профессиональном самоопределении и целостности Я-образа. Дальнейшая работа была направлена на расширение спектра предлагаемых клиентам вариантов профессионального пути, самостоятельное исследование своих интересов и ценностей, предоставление возможности пересмотреть и скорректировать свои профессиональные цели в ходе реализации технологии.

Таблица 44 – Динамика профессионального Я-образа интернет-работников неформальной занятости (Я-образ (будущее))

Шкалы	До сопровождения	После сопровождения	t
	М, в баллах	М, в баллах	
Профессиональное самоопределение	6,2	6,4	0,969
Целенаправленность профессиональной деятельности	6,5	6,5	0,541
Профессиональная самоэффективность	6,0	6,2	0,054
Ценностные позиции по отношению к профессии	7,2	7,6	0,534
Профессиональная автономия	5,9	5,7	0,357

Примечание: М – среднее значение, t – критерий Стьюдента

По шкале «Профессиональное самоопределение» выражены изменения прошлого и актуального профессионального Я-образа, что свидетельствует о повышении значимости выбора профессии в представлениях респондентов, уровня удовлетворенности содержанием собственной деятельности (Рисунок 30).

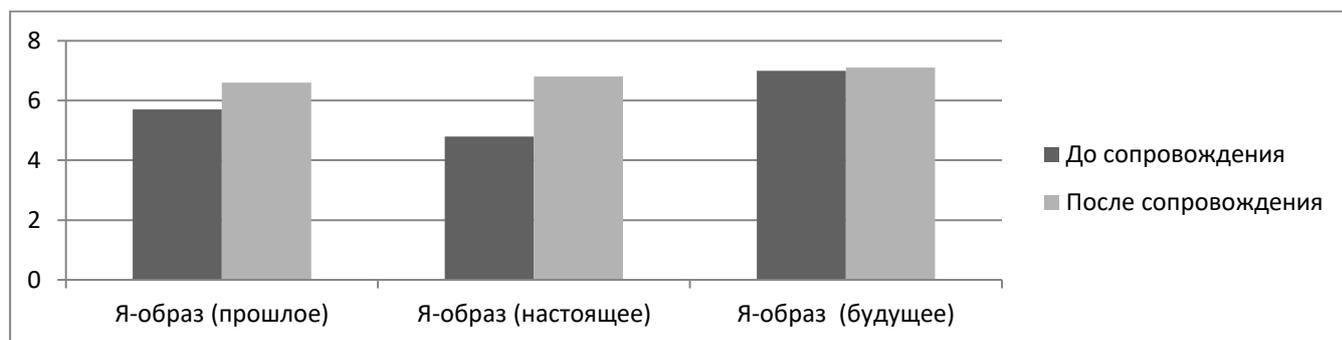


Рисунок 30 – Динамика профессионального Я-образа по шкале «Профессиональное самоопределение» неформально занятых интернет-работников

Значимые различия указаны в таблице 45.

Таблица 45 – Динамика профессионального Я-образа по шкале «Профессиональное самоопределение» неформально занятых интернет-работников

Компоненты профессионального Я-образа	До сопровождения	После сопровождения	t
	M, в баллах		
Я-образ (прошлое)	5,7	6,6	24*
Я-образ (настоящее)	4,8	6,8	38,3*
Я-образ (будущее)	7	7,1	1

Примечание: M – среднее значение, t критерий Стьюдента, \* – значимые различия при  $p < 0,01$

Изменения в актуальном и прошлом Я-образе указывают на растущую важность выбора профессии для респондентов. Кроме того, повышается удовлетворенность характером выполняемой деятельности. Эти наблюдения имеют существенное значение для процесса сопровождения карьеры, поскольку профессиональное самоопределение охватывает субъективное отношение индивида к своей деятельности, а следовательно, и к себе самому. Учитывая взаимосвязь между профессиональным самоопределением и самооценкой, эти изменения свидетельствуют о повышении уверенности респондентов в своем профессиональном выборе. Повышенная удовлетворенность своей деятельностью указывает на благоприятный внутренний диалог и ощущение самореализации [120]. В свою очередь, это укрепляет чувство компетентности и позитивную самооценку. В контексте сопровождения карьеры эти результаты подчеркивают необходимость предоставления участникам возможностей для самопознания, оценки своих навыков и интересов и принятия обоснованных решений о карьере. Индивидуализированные

подходы к сопровождению должны включать в себя инструменты, помогающие респондентам исследовать различные профессиональные направления, оценивать соответствие между своими личностными характеристиками и требованиями профессии и разрабатывать реалистичные карьерные планы.

В процессе сопровождения особое внимание следует уделить рефлексии и самоанализу участников. Регулярное размышление о своем профессиональном росте и достижениях может способствовать дальнейшему развитию чувства удовлетворения и осознания собственной идентичности. Психологи могут выступать в качестве фасилитаторов саморефлексии, побуждая респондентов рассматривать свои успехи, учиться на неудачах и ставить реалистичные цели.

В целом, понимание изменений в профессиональном самоопределении респондентов имеет решающее значение для разработки эффективных стратегий сопровождения карьеры. Признавая взаимосвязь между выбором профессии, удовлетворением работой и чувством самореализации, можно разрабатывать вмешательства, которые поддерживают личный и профессиональный рост участников и способствуют их общему благополучию.

По шкале «Целенаправленность профессиональной деятельности» произошли значимые изменения в восприятии себя как субъекта, способного ставить цели, связанные с профессией, достигать их, планировать собственную карьеру (Рисунок 31, Таблица 46).

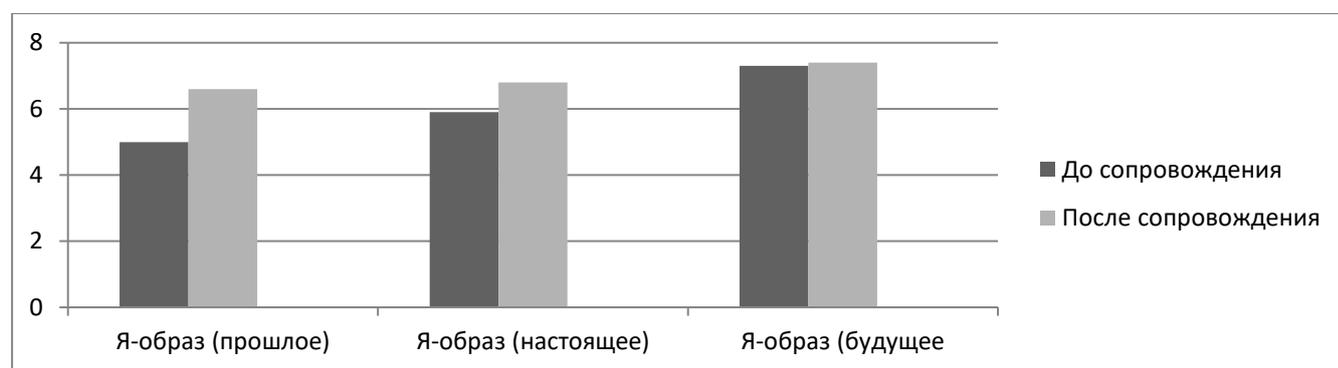


Рисунок 31 – Динамика профессионального Я-образа по шкале «Целенаправленность профессиональной деятельности» неформально занятых интернет-работников

Развитие целенаправленности позволяет субъекту достигать результативности деятельности, что является предпосылкой формирования

уверенности в себе, повышения самооценки. Это, в свою очередь, становится важнейшим фактором в профессиональном становлении личности. Уверенность в себе, основанная на достигнутых результатах и осознании своих компетенций, позволяет субъекту смело брать на себя ответственность, не бояться неудач и с оптимизмом смотреть в будущее. Повышение самооценки способствует формированию позитивного самовосприятия, что также играет важную роль в профессиональном развитии. Человек, который высоко ценит свои способности, склонен ставить перед собой амбициозные цели и стремиться к их достижению.

Таблица 46 – Динамика профессионального Я-образа по шкале «Целенаправленность профессиональной деятельности» неформально занятых интернет-работников

Компоненты профессионального Я-образа	До сопровождения	После сопровождения	t
	M, в баллах		
Я-образ (прошрое)	5	6,6	22.9*
Я-образ (настоящее)	5,9	6,8	19,4*
Я-образ (будущее)	7,3	7,4	1,2

Примечание: M – среднее значение, t – критерий Стьюдента, \* – значимые различия при  $p < 0,01$

Кроме того, развитие целенаправленности и уверенности в себе оказывает положительное влияние на формирование стрессоустойчивости и адаптивность субъекта. Человек, который четко знает свои цели и верит в свои силы, лучше подготовлен к преодолению трудностей и решению профессиональных задач в условиях неопределенности и изменчивости. Он способен эффективно справляться со стрессом, сохранять работоспособность и продуктивность в сложных ситуациях.

В свою очередь, стрессоустойчивость и адаптивность позволяют субъекту успешно справляться с профессиональными вызовами, эффективно взаимодействовать с коллегами и руководством, находить оптимальные пути решения проблем и быстро адаптироваться к новым условиям и требованиям. Это значительно повышает вероятность карьерного роста и достижения поставленных профессиональных целей.

Таким образом, развитие целенаправленности, формирование уверенности в себе, повышение самооценки, стрессоустойчивости и адаптивности создают синергетический эффект, способствующий успешности профессиональной деятельности на всех ее этапах. Субъект, обладающий этими качествами,

становится активным и самостоятельным деятелем, способным эффективно планировать и реализовывать свою карьеру, преодолевать преграды и достигать высоких результатов в своей профессиональной сфере.

Выявлено, что по шкале «Ценностные позиции по отношению к деятельности» показатели незначительно изменились: у респондентов недостаточно развито понимание значимости профессии для общества, интерес к творчеству и инновациям в профессии, к руководящей деятельности (Рисунок 32).

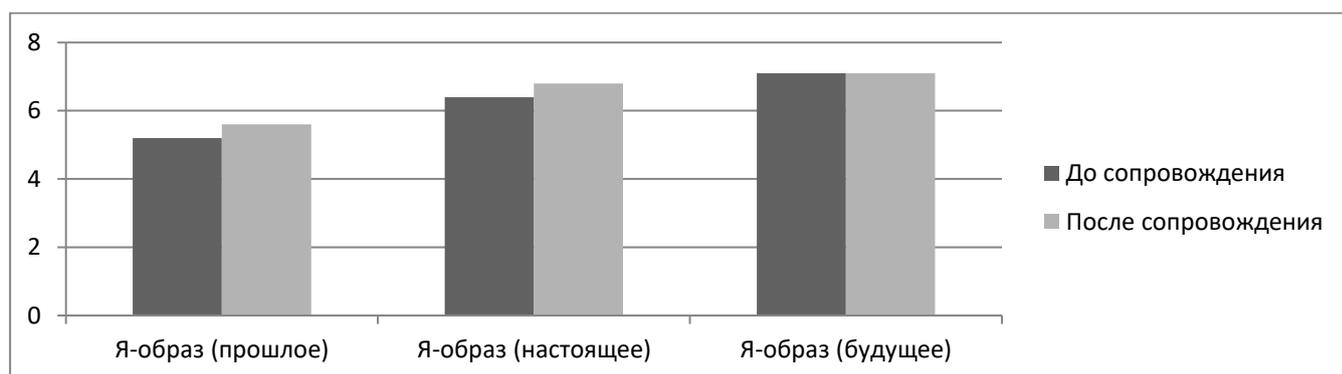


Рисунок 32 – Динамика профессионального Я-образа по шкале «Ценностные позиции по отношению к профессии» неформально занятых интернет-работников

Анализ результатов выявил явные пробелы в формировании ценностных позиций респондентов по отношению к профессиональной деятельности. Наблюдается недооценка общественной значимости собственной профессии, недостаточный интерес к творческим и инновационным аспектам работы, а также отсутствие стремления к руководящей деятельности. Значимые различия отражены в таблице 47.

Таблица 47 – Динамика профессионального Я-образа по шкале «Ценностные позиции по отношению к профессии» неформально занятых интернет-работников

Компоненты профессионального Я-образа	До сопровождения	После сопровождения	t
	M, в баллах		
Я-образ (прошлое)	5,2	5,6	19,5*
Я-образ (настоящее)	6,4	6,8	1,4
Я-образ (будущее)	7,1	7,1	0

Примечание: M – среднее значение, t – критерий Стьюдента, \* – значимые различия при  $p < 0,01$

Такая ситуация может быть объяснена тем, что в модульной технологии психологического сопровождения формирования и развития профессионального Я-образа не предусмотрена специфика профессиональной деятельности: изменение

готовности и стремление к инновациям в профессии во многом определяется особенностями организации, что означает необходимость специальных мер в организации, где будет работать данный специалист. Эти меры должны быть направлены на формирование у сотрудников понимания социальной значимости их профессии, мотивации к творческой и инновационной деятельности, а также развитие лидерских качеств. Одним из путей решения данной задачи является разработка и реализация индивидуальных программ развития сотрудников. Такие программы должны включать в себя мероприятия по повышению профессиональной квалификации, участию в научных конференциях и семинарах, разработке и внедрению инновационных проектов. Помимо этого, необходимо создать условия для профессионального роста сотрудников путем предоставления им возможностей для горизонтального и вертикального карьерного продвижения.

Важной составляющей является также создание в организации благоприятного психологического климата, в котором поощряются творческий подход к работе, инициативность и стремление к развитию. Для эффективного формирования ценностных позиций сотрудников в отношении их профессиональной деятельности следует использовать разнообразные методы психологического воздействия, такие как коучинг, тренинги, групповые дискуссии и ролевые игры. Эти методы позволяют не только повысить мотивацию и интерес к профессии, но и способствуют развитию рефлексивных способностей, самооценки и профессиональной идентичности.

Немаловажная роль в формировании ценностных позиций специалистов принадлежит руководящему составу организаций. Руководители должны быть заинтересованы в профессиональном развитии своих подчиненных и создавать условия для их самореализации и карьерного роста. Поощрение инновационных инициатив и предоставление сотрудникам возможности принимать участие в принятии решений способствуют формированию у них чувства профессиональной значимости и ответственности.

Таким образом, преодоление выявленных проблем в формировании ценностных позиций специалистов возможно путем комплексного подхода,

включающего в себя разработку и реализацию индивидуальных программ развития, создание благоприятного психологического климата в организации, использование разнообразных методов психологического воздействия и активную роль руководящего состава в поддержке профессионального роста сотрудников.

Выявлено, что компонент профессионального Я-образа «Профессиональная самоэффективность» в процессе воздействия с помощью модульной технологии не изменился (Рисунок 33).

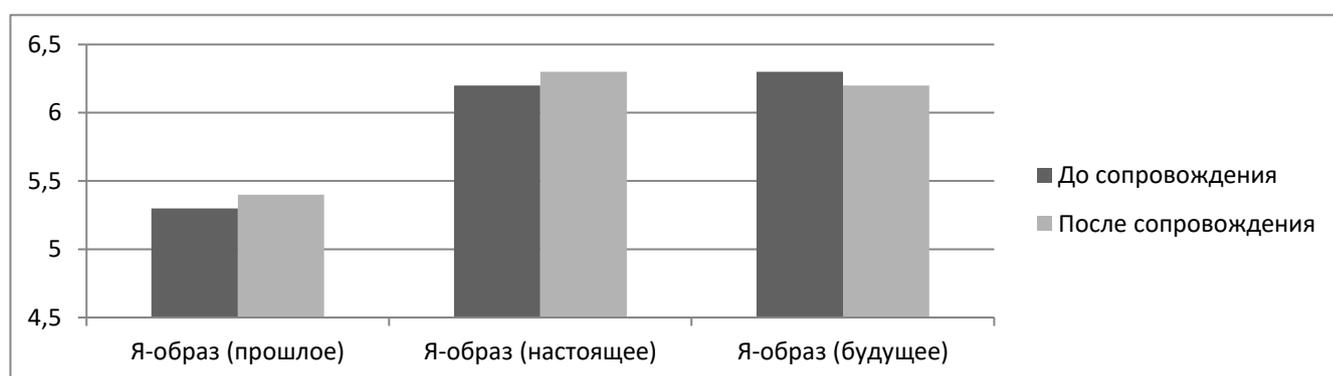


Рисунок 33 – Динамика профессионального Я-образа по шкале «Профессиональная самоэффективность» неформально занятых интернет-работников

В таблице 48 указаны значения, полученные до и после реализации модульной технологии. Отсутствие изменений по шкале «Профессиональная самоэффективность», возможно, связано с тем, что восприятие себя как компетентного профессионала может быть устойчивым только в конкретной деятельности при наличии значимых результатов работы и при соответствии затраченных усилий вознаграждению за работу.

Таблица 48 – Динамика профессионального Я-образа по шкале «Профессиональная самоэффективность» неформально занятых интернет-работников

Компоненты профессионального Я-образа	До сопровождения	После сопровождения	t
	M, в баллах		
Я-образ (прошлое)	5,3	5,4	2.4
Я-образ (настоящее)	6,2	6,3	1,2
Я-образ (будущее)	6,3	6,2	0.1

Примечание: M – среднее значение, t – критерий Стьюдента

Это означает, что развитие профессиональной самоэффективности возможно в условиях конкретной организации или производства. Эта концепция

подкрепляется теорией социального познания, согласно которой самооффективность формируется через четыре основных источника:

1. Предыдущие успехи: Прошлые достижения в данной деятельности повышают чувство компетентности.

2. Наблюдаемый успех других: Видя, как другие выполняют подобные задачи, субъект деятельности корректирует самооценку и повышает уверенность.

3. Социальное убеждение: Положительная обратная связь и подбадривание от других могут укрепить самооффективность.

4. Физиологические состояния: Уровни стресса и возбуждения могут влиять на восприятие собственных способностей.

В конкретном организационном или производственном контексте эти факторы могут сходиться таким образом, чтобы способствовать развитию профессиональной самооффективности. Например, организация предоставляет возможности для выполнения значимых задач, что позволяет сотрудникам продемонстрировать свои компетенции и добиться ощутимых результатов. Другим условием выступает поддерживающая рабочая культура, при которой ценят достижения и обеспечивается признание и поощрение, что мотивирует сотрудников к повышению их профессиональной самооффективности.

Важно обратить внимание на наличие наставников в организации, которые демонстрируют высокую компетентность, что позволяет сотрудникам на основе уже имеющихся эффективных моделей эффективно осуществлять собственную деятельность. Организация может устанавливать четкие ожидания и предоставлять регулярную обратную связь, помогая сотрудникам оценивать свой прогресс и корректировать свои усилия; возможности для обучения и развития, которые позволяют сотрудникам приобретать новые навыки и знания, повышая их профессиональную самооффективность.

Отсутствие изменений в уровне профессиональной автономии у работников (Рисунок 34, Таблица 49), участвующих в сопровождении, объясняется следующими причинами:

1. Высокий исходный уровень профессиональной автономии. До внедрения модульной технологии сотрудники уже обладали относительно высоким уровнем автономности в выполнении своих рабочих задач.

2. Характер модульной технологии. Модульная технология была реализована в сопровождении таким образом, что она не существенно ограничивала профессиональную автономию работников.

3. Достаточная подготовка и компетентность, которые способствовали тому, что участники сопровождения могли принимать обоснованные решения и действовать в рамках своей автономии.

4. Гибкий и адаптивный подход к модульной технологии. Модульная технология была внедрена не как жесткая система правил, а скорее, как гибкий инструмент, который мог адаптироваться к индивидуальным потребностям участников сопровождения. Это позволило работникам находить свой путь изменения ситуации, сохраняя при этом профессиональную автономию.

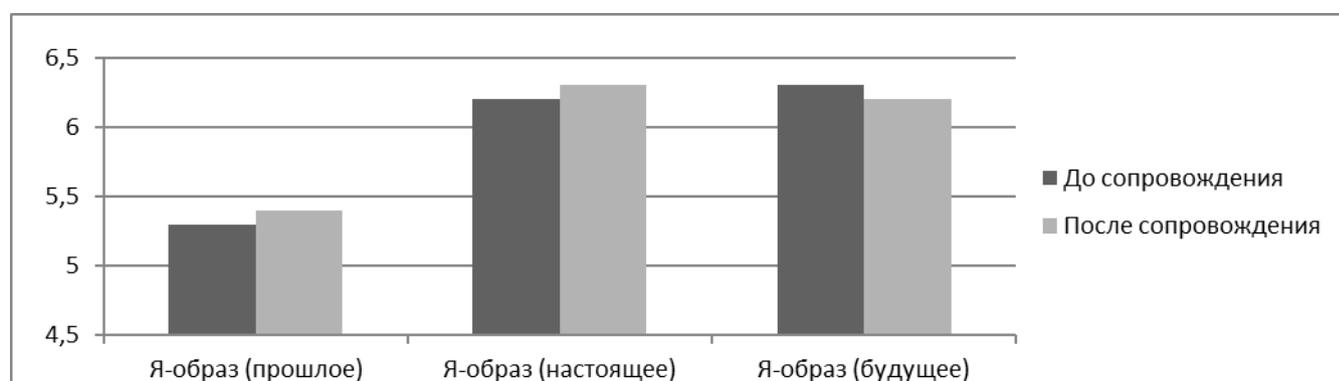


Рисунок 34 – Динамика профессионального Я-образа по шкале «Профессиональная автономия» неформально занятых интернет-работников

Таблица 49 – Динамика профессионального Я-образа по шкале «Профессиональная автономия» неформально занятых интернет-работников

Компоненты профессионального Я-образа	До сопровождения	После сопровождения	t
	М, в баллах		
Я-образ (прошлое)	5,3	5,4	2.4
Я-образ (настоящее)	6,2	6,3	1,2
Я-образ (будущее)	6,3	6,2	0.1

Примечание: М – среднее значение, t – критерий Стьюдента

Таким образом, отсутствие изменений в уровне профессиональной автономии можно рассматривать как признак успешного внедрения модульной технологии в процесс сопровождения. Она эффективно поддержала автономность работников, не ограничивая ее, что привело к ряду положительных результатов

За время психологического сопровождения формирования профессионального Я-образа 1 человек прошел процедуру оформления самозанятости, 17 человек обратились в службы занятости, 7 человек оформили трудовые договоры с работодателями. Изменения статуса работника произошли у более чем половины участников эксперимента, 8 человек выразили желание в продолжении работы с психологом.

Таким образом, определены особенности изменений профессионального Я-образа интернет-работников неформальной занятости в процессе специально организованного психологического воздействия посредством модульной технологии. Гипотеза о том, что профессиональный Я-образ может быть целенаправленно изменен при использовании модульной технологии развития Я-образа субъекта деятельности в условиях психологического сопровождения, доказана. Образ профессионального Я изменился у респондентов: представления о себе в прошлом, настоящем и будущем приблизились к значениям официально трудоустроенных. Это означает, что психологическое сопровождение позволило повысить уверенность в самореализации субъекта в государственном секторе экономики, в возможность готовности к сложным и непредвиденным ситуациям в деятельности.

## **Выводы по главе 2**

Разработанная процедура сбора, обработки и интерпретации экспериментального материала включала факты жизнедеятельности неформально занятых интернет-работников (возраст, стаж неформальной занятости, пол), анализ причин и факторов, влияющих на неформальную занятость, психологическую

диагностику. Отбор методов и методик соответствует целям и задачам эмпирического исследования, а именно:

- определению содержания профессионального Я-образа интернет-работников неформальной занятости (совокупность методов и психологических тестов, опросников);
- выявлению особенностей профессионального Я-образа неформально занятых интернет-работников;
- выявлению взаимосвязей между профессиональным Я-образом и смысложизненными ориентациями работников.

Эффективность процедуры и комплекса исследования профессионального Я-образа интернет-работников неформальной сферы занятости обусловлена соотношением теоретических концепций и методологии изучения процесса профессионализации субъекта деятельности и предметом нашего исследования.

Показатели содержания компонентов профессионального Я-образа необходимы для выявления наличия или отсутствия нарушений механизмов профессиональной социализации субъекта профессиональной деятельности. Разработанный дизайн экспериментальной работы направлен на выявление компонентов профессионального Я-образа, доминирующих при неформальной занятости. Вторую значимую задачу мы решаем с помощью сравнительного анализа: выявление различий содержания профессионального Я-образа официально трудоустроенных и неформально занятых работников.

Корреляционный анализ показателей компонентов профессионального Я-образа: профессионального самоопределения, профессиональной автономии, целенаправленности профессиональной деятельности, ценностных позиций по отношению к профессии, профессиональная самоэффективность – позволяет определить основные закономерности формирования образа Я-перспективного интернет-работника:

1. Рефлексивные способности являются важным свойством в развитии Я-образа. С повышением активизации рефлексивных процессов развивается готовность субъекта деятельности профессионально совершенствоваться,

планировать профессиональную карьеру, чувствовать себя уверенно в профессиональной деятельности, ответственно относиться к делу.

2. Длительность стажа неформальной занятости связана с фиксацией сознания на прошлом профессиональном опыте, снижая потребность развития в будущем.

3. С возрастом работник неформальной занятости становится более уверенным в выборе профессиональной деятельности, который он совершил в прошлом, что может стать причиной снижения его активности в поиске новых форм или видов профессиональной деятельности, готовности к изменениям.

4. Работнику неформальной занятости свойственно избегание неопределенных ситуаций: новые задачи или какие-либо изменения воспринимаются им как угрожающие, что снижает его готовность профессионально развиваться в будущем. Чем больше идеализируется Я-образ, тем ниже уровень толерантности к неопределенности.

Основное отличие официально трудоустроенных от неформально занятых работников заключается в качественном изменении толерантности к неопределенности, которая связывает между собой рефлексию, представления о профессиональной самооффективности и самоопределении. Толерантность к неопределенности представляет собой конструкт, который в тандеме с рефлексией, помогает формировать объективный профессиональный Я-образ.

С повышением уровня стрессоустойчивости у работников неформальной занятости доминирует активность в поиске ресурсов для решения проблем; пассивная позиция преобладает у лиц, имеющих потребность в сочувствии со стороны других и склонность обращаться в трудных ситуациях за помощью к коллегам, друзьям и др. При этом пассивность, характерная для стратегии «избегание», может сопровождаться регрессивными формами поведения.

Таким образом, задачи исследования решены: выявлена специфика в содержании профессионального Я-образа официально трудоустроенных и неформально занятых интернет-работников в зависимости от их возраста, особенности взаимосвязи компонентов профессионального Я-образа субъектов

профессиональной деятельности с рефлексией, смысложизненными ориентациями, толерантностью к неопределенности.

Общая гипотеза исследования о том, что профессиональный Я-образ интернет-работников обладает количественными и качественными отличиями в зависимости от формы занятости, подтвердилась. Гипотеза о существовании отличий в психологических характеристиках личности официально трудоустроенного и неформально занятого интернет-работника – в выраженности толерантности к неопределенности, профессиональных ценностях, рефлексии, частично подтвердилась: уровень рефлексивных способностей позволяет официально трудоустроенным работникам осмысливать с возрастом результаты своей деятельности более позитивно. Подтвердилась гипотеза о значении стажа занятости в неформальном секторе на восприятие работником своей деятельности: длительность занятости в неформальном (теневом) секторе отражается на восприятии своего прошлого и настоящего как более успешного, чем будущего, вплоть до идеализации. Подтвердилась гипотеза о том, что профессиональный Я-образ неформально занятых интернет-работников характеризуется низкой оценкой самоэффективности, зависимости, отсутствии ясных целей профессиональной деятельности в отличие от официально трудоустроенных работников.

Выявленные закономерности позволили разработать и апробировать технологию по сопровождению субъекта деятельности с целью развития профессионального Я-образа. Модульная технология, применяемая в психологическом сопровождении, имеет ряд отличительных характеристик, делающих ее уникальным и эффективным средством помощи работникам неформальной занятости в решении психологических проблем профессионального самоопределения:

1. Модульный характер применения. Психологическое сопровождение осуществляется путем взаимосвязанных модулей, каждый из которых имеет свою цель и задачи.

2. Гуманистическая философская основа. В основе психологической поддержки лежит гуманистический подход, который предполагает, что каждый

человек имеет уникальную ценность, обладает свободой выбора и способен к самореализации.

3. Личностно-ориентированный, деятельностный и системный подходы, предполагающий учет индивидуальных особенностей человека, ориентацию на развитие личности, формирование навыков и умений, а также на решение конкретных проблем профессионального самоопределения.

4. Использование вербальных, визуальных и других практических средств психологического воздействия. В работе используются различные методы и техники, которые позволяют субъекту психологического сопровождения аргументировать свою позицию, выражать свои мысли, чувства, ценности. Инструментами психологического воздействия стали активное слушание, беседы, ролевые игры, поисковые методы.

5. Сотрудничество и интерактивное партнерство как преобладающие подходы к характеру воздействия. В индивидуальном или групповом взаимодействии клиенты осознавали свои проблемы, у них формировалась мотивация к обучению и профессиональному совершенствованию.

Описано содержание модулей развития профессионального Я-образа, который предполагает вид концентрированного воздействия. Описаны результаты апробации технологии:

- повышение значимости выбора профессии в представлениях работников, уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью;
- повышение восприятия способностей к постановке целей и планировании собственной карьеры.

Доказано, что реализованная технология позволила достигнуть поставленных целей:

1. Изменение статуса безработного на статус самозанятого.
2. Обращение в службу занятости интернет-работников.
3. Выражение желания в работе с психологом по проблемам профессионального самоопределения и восприятия собственной профессиональной деятельности, развития коммуникативных навыков.

Таким образом, эффективность психологического сопровождения развития профессионального Я-образа посредством модульной технологии доказана. Образ профессионального Я изменился у респондентов: представления о себе в прошлом, настоящем и будущем приблизились к значениям официально трудоустроенных. Это означает, что психологическое сопровождение позволило повысить уверенность в самореализации субъекта в государственном секторе экономики, в возможность готовности к сложным и непредвиденным ситуациям в деятельности.

## Заключение

Теоретический анализ исследований по проблеме позволил определить профессиональное Я-перспективное как сложно структурированную систему психических процессов, выражающуюся в актуальном осознании себя в будущей профессиональной деятельности. Содержание профессионального Я-образа включает систему представлений человека о себе, оценочные суждения о себе как субъекте профессиональной деятельности в прошлом, настоящем и будущем, профессиональном самоопределении, целенаправленности профессиональной деятельности, профессиональной самооэффективности, ценностных позициях по отношению к профессии, профессиональной автономии.

В результате эмпирического исследования были выявлены психологические особенности интернет-работников неформальной занятости в зависимости от стажа неформальной занятости, возраста. Выявлены различия и закономерности формирования профессионального Я-образа и неформально занятых, и официально трудоустроенных работников.

На основании выполненной работы можно сделать следующие выводы:

1. Профессиональный Я-образ официально трудоустроенных и неформально занятых интернет-работников имеет отличия на разных этапах профессионализации, обусловленные качествами личности, возрастными характеристиками, видом занятости и стажем деятельности в неформальном (сетевом) секторе экономики.

2. Профессиональный Я-образ официально трудоустроенных интернет-работников отличается от Я-образа неформально занятых работников уровнем оценки профессиональной самооэффективности, профессионального самоопределения, профессиональной автономии, что доказывает наличие у неформально занятых работников неустойчивости профессиональных установок и ценностей. Неформально занятые интернет-работники не удовлетворены выбором профессии в прошлом, уровнем развития своих профессиональных

качеств. Они обладают большим стремлением к автономии в профессиональной деятельности по сравнению с официально трудоустроенными работниками. Гипотеза о том, что количественные отличия профессионального Я-образа проявляются в том, что у официально трудоустроенных интернет-работников уровень оценки профессиональной целенаправленности, самоэффективности, самоопределения выше по сравнению с неформально занятыми работниками, подтвердилась. Предположение о качественных отличиях нашло свое подтверждение.

3. Существуют отличия взаимосвязей между компонентами профессионального Я-образа и личностными характеристиками у неформально занятых и официально трудоустроенных интернет-работников. Основное отличие заключается в качественном изменении толерантности к неопределенности, которая связывает между собой рефлексию, представления о будущей профессиональной самоэффективности и самоопределении. Этот вывод подтверждает предположение о низкой оценке самоэффективности неформально занятых интернет-работников, отсутствии целей профессиональной деятельности.

4. Динамика профессионального Я-образа неформально занятого работника имеет гетерогенный характер; первый этап (стаж неформальной занятости менее 3 лет) отличается сниженным уровнем целенаправленности деятельности, второй этап (стаж неформальной занятости от 3 до 10 лет) – высоким уровнем принятия себя как профессионала в настоящем и будущем, третий этап (стаж неформальной занятости более 10 лет) специфичен удовлетворенностью профессиональным выбором и статусом, сниженной способностью осмысления продуктивности пройденного трудового пути.

5. С повышением направленности личности на выполнение значимой для общества деятельности у официально трудоустроенных работников процесс рефлексии становится более интенсивным, повышается профессиональная автономия и готовность к решению сложных или неопределенных задач.

6. Существуют отличия профессионального Я-образа у официально трудоустроенных работников в зависимости от возраста: наиболее позитивный профессиональный Я-образ с высоким уровнем удовлетворенности актуальным

профессиональным статусом, позитивным отношением к профессиональной деятельности, стремлением к самосовершенствованию в профессии, достижению профессионального мастерства, готовностью к выполнению сложных задач свойственен работникам в возрасте 20–30 и 41–50 лет.

7. С повышением стажа неформальной занятости оценка профессионального прошлого и настоящего повышается до максимального уровня, что свидетельствует об идеализации собственного профессионализма при снижении осмысленности и критичного отношения к результатам деятельности. Гипотеза о том, что длительность занятости в неформальном (теневом) секторе отражается на восприятии своего прошлого и настоящего как более успешного, чем будущего, вплоть до идеализации, подтвердилась.

8. У лиц, имеющих негативную оценку профессионального прошлого (неформально занятые работники), формируется завышенная оценка профессиональной компетентности в настоящем и в будущем. С повышением стажа неформальной занятости (более 10 лет) снижается уверенность в себе как в профессионале, целенаправленность деятельности, оценка собственной автономии.

9. У неформально занятых работников повышается удовлетворенность своим профессиональным выбором с повышением стажа неформальной занятости и снижается способность осмысливать продуктивность пройденного пути. Для работников со стажем неформальной занятости более 10 лет характерна фиксация сознания на прошлых успехах, что снижает потребность субъекта к профессиональному росту в настоящем и будущем, готовность к изменению ситуации.

10. С повышением способности осознавать свои действия, объективно оценивать свои личностные и профессиональные качества, понимать причины сложившейся ситуации возрастает уверенность в будущей профессиональной успешности, самореализации, готовность повышать свое мастерство и приобретать профессиональный опыт.

11. Выявлена положительная связь между профессиональной автономией и рефлексией: с повышением направленности субъекта на самостоятельную

деятельность, развитием дисциплинированности и готовности ответственно относиться к делу активизируются рефлексивные процессы.

12. С повышением уровня стрессоустойчивости у работников неформальной занятости доминирует активность в поиске ресурсов для решения проблем; пассивная позиция преобладает у лиц, имеющих потребность в сочувствии со стороны других и склонность обращаться в трудных ситуациях за помощью к коллегам, друзьям и др. При этом пассивность, характерная для стратегии избегания, может сопровождаться регрессивными формами поведения.

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. В нашей выборке не оказалось ни одного работника, имеющего статус самозанятого до организации психологического сопровождения.

Учитывая интерес организаций к результатам исследования, полагаем, что перспективным было бы исследовать особенности профессионального Я-образа работников различных форм занятости в динамике. Вместе с тем, по нашему мнению, важной является разработка обучающих и развивающих программ, их адаптация, определение особенностей их воздействия на профессиональное самосознание молодых работников.

## Список литературы

1. Абдуллаева, М. М. Возможности психосемантического подхода для анализа профессиональной активности современных специалистов / М. М. Абдуллаева // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. – 2021. – № 2. – С. 100–122.
2. Абрамян, Е. П. Трансформация труда в условиях информационного общества / Е. П. Абрамян // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. Социология. – 2018. – № 1. – С. 13–17.
3. Абульханова, К. А. Психология и сознание личности: Избранные психологические труды / К. А. Абульханова. – Москва : МПСИ, Воронеж: НПО МОДЭК, 1999. – 224 с.
4. Абульханова-Славская, К. А. Стратегия жизни / К. А. Абульханова-Славская. – Москва : Издательство «Мысль», 1991. – 299 с.
5. Абульханова-Славская, К. А. Развитие личности в процессе жизнедеятельности / К. А. Абульханова-Славская – Москва : Наука, 1981. – 335 с.
6. Агапов, В. С. Теория и практика исследований Я-концепции субъектов служебной деятельности / В. С. Агапов, И. Е. Смирнова, Н. Н. Красноштанова, М. О. Титова // Вестник Московского университета МВД России. – 2023. – № 1. – С. 320–325.
7. Агапов, В. С. Становление Я-концепции в управленческой деятельности руководителей / В. С. Агапов. – Москва : Изд-во ООО «ПКЦ Альтекс», 2012. – 488 с.
8. Алдашева, А. А. Самоопределение и профессиональный менталитет субъекта труда в период пандемии и кризиса / А. А. Алдашева, А. С. Баканов, М. Е. Зеленова, О. В. Рунец // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2020. – Т. 5, № 2. – С. 166–195.
9. Анцупов, А. Я. Психология становления профессионала в деятельности, осуществляемой в особых условиях / А. Я. Анцупов, А. Н. Глушко, С. Л. Кандыбович Л. М. Королев, И. В. Семчук / Отв. ред. Т. В. Разина. – М. :

Издательство: Автономная некоммерческая организация высшего образования «Университет мировых цивилизаций имени В.В. Жириновского», 2023. – 292 с.

10. Анцупов, А. Я. Проблемы психологического исследования / А. Я. Анцупов, С. Л. Кандыбович, В. М. Крук, Г. Н. Тимченко, А. Н. Харитонов / Под ред. профессора Анцупова А. Я. Указатель 1050 докторских диссертаций. 1935–2007 гг. – М. : Студия «Этника», 2007. – 232 с.

11. Анцыферова, Л. И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысливание, преобразование ситуаций и психологическая защита / Л. И. Анцыферова // Психологический журнал. – 1994. – Т. 15, № 1. – С. 3–18.

12. Артемьева, Е. Ю. Психология субъективной семантики: истоки и развитие / Е. Ю. Артемьева. – М. : Смысл, 2011. – 472 с.

13. Асеев, В. Г. Структурные характеристики мотивационной системы личности / В. Г. Асеев // Психологические проблемы социальной регуляции поведения. – 1988. – №3 – С. 172–192.

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

15. Ахметшина, Е. Р. Особенности трудовых практик и социального статуса фрилансеров в российских регионах / Е. Р. Ахметшина, Т. В. Ключева, О. В. Полетаева // Труд и социальные отношения. – 2016. – Т. 27, № 2. – С. 93–105.

16. Барабанщикова, В. В., Кузнецова, А. С. Современные тенденции в развитии психологических исследований труда и трудящегося в динамичной профессиональной и организационной среде / В. В. Барабанщикова, А. С. Кузнецова // Национальный психологический журнал. – 2022. – № 4 (48). – С. 3–8.

17. Басимов, М. М. Проблема интерпретации статистической связи на примере зависимостей между математическими функциями / М. М. Басимов // Математическая психология: современное состояние и перспективы. Материалы Международной научной конференции, посвященной 90-летию со дня рождения В. Ю. Крылова. – М. : Издательство «Институт психологии РАН», 2023. – С. 246–251.

18. Бернс, Р. Развитие Я-концепции и воспитание / Р. Бернс ; общ. ред.

В. Я. Пилиповского. – М. : Прогресс, 1986. – 422 с.

19. Бессонова, Ю. В. Мотивация и психологические уязвимости пользователя при дистанционной работе / Ю. В. Бессонова // Организационная психология и психология труда. – 2022. – Т.7, № 4.

20. Блинникова, И. В. Осознанность (mindfulness) как ресурс совладания с деструктивными состояниями на рабочем месте. Психология саморегуляции: эволюция подходов и вызовы времени / И. В. Блинникова, В. В. Матюшин / Под ред. Ю. П. Зинченко, В. И. Моросановой. – СПб. : Нестор-История, 2020. – 283 с.

21. Блохина, А. В. Сущность и характеристики развития профессиональной «я-концепции» будущих педагогов / А. В. Блохина // Вестник Российского нового университета. Серия: Человек в современном мире. – 2018. – №. 1. – С. 38–42.

22. Бобнева, М. И. Психологические механизмы регуляции социального поведения / М. И. Бобнева, Е. В. Шорохова. – М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 1979. – 335 с.

23. Бодалев, А. А. Личность и общение / А. А. Бодалев. – М. : Педагогика, 1983. – 271 с.

24. Бодров, В. А. Психологические исследования проблемы профессионализации личности / В. А. Бодров // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала, 1991. – №6 – С. 3–26.

25. Бодров, В. А. Психология профессиональной деятельности / В. А. Бодров. – М. : Изд-во ИП РАН, 2006. – 623 с.

26. Божович, Л. И. Избранные психологические труды: Проблемы формирования личности / Л. И. Божович. – М. : Междунар. пед. акад., 1995. – 209 с.

27. Борисова, Е. М. Профессиональное самоопределение: Личностный аспект : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.07 / Борисова Елена Михайловна. – Москва, 1995. – 411 с.

28. Брушлинский, А. В. Субъект: мышление, учение, воображение / А.В. Брушлинский. – Москва : Ин-т практической психологии ; Воронеж : Модэк, 1996. – 392 с.

29. 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.

30. Бурлаченко, Л. С. Профессиональные ценности блогеров как элемент профессиональной идентичности (на материалах глубинного интервью) / Л. С. Бурлаченко // Ломоносов – 2020 : Мат-лы XXVII Междун. научн. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых / Под ред. О. А. Шпырко. – Севастополь, 2020. – С. 202–204.

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

32. Ващенко, И. С. Индивидуализм в современном обществе / И. С. Ващенко, Е. Б. Рыкалина // Bulletin of Medical Internet Conferences (ISSN 2224-6150) – 2013. – Volume 3. – Issue 7. – С.996–999.

33. Василюк, Ф. Е. Процесс переживания / Ф. Е. Василюк // Самосознание и защитные механизмы личности. Хрестоматия. – М. : Бахрах-М – 2003. – 656 с.

34. Васюк, А. Г. Психологические особенности профессионального становления личности врача : автореферат дис. ... канд. психол. наук : 19.00.11 / Васюк Андрей Григорьевич. – Москва, 1993. – 27 с.

35. Военная психология: Военно-психологический словарь-справочник / Под ред. С. Л. Кандыбович, Т. В. Разина. – 2-е изд. – Минск : Харвест, 2023. – 816 с.

36. Войскунский, А. Е. Исследование интернета в психологии / А. Е. Войскунский // Интернет и российское сообщество / Под ред. И. Семенова. – М. : Гендальф, 2002. – 320 с.

37. Выготский, Л. С. Собрание сочинений: В 6-ти томах / Л. С. Выготский. – М.: Педагогика, 1982. – 488 с.

38. Габдулина, Л. И. Стиль педагогического общения и его ценностно-смысловые и когнитивные детерминанты : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Габдулина Людмила Ивановна. – Ростов-на-Дону, 1999. – 23 с.

39. Гасюкова, Е. Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) / Е. Н. Гасюкова // Социологические исследования. –

2015. – № 12. – С. 99–115.

40. Гегель, Г. В. Ф. Феноменология духа / Г. В. Ф. Гегель. – М. : Наука, 2000. – 495 с.

41. Гимпельсон, В. Е. Неформальная занятость в России [Электронный ресурс] / В. Е. Гимпельсон // Демоскоп. – 2003. – № 107–108. – С. 3–5. – URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2003/0107/tema01.php> (дата обращения: 17.03.2023)

42. Гимпельсон, В. Е. «Неформалы» в российской экономике: сколько их и кто они? : препринт WP3/2011/06 / В. Е. Гимпельсон, А. А. Зудина ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. – 60 с.

43. Гинзбург, М. Р. Психологическое содержание личностного самоопределения / М. Р. Гинзбург // Вопросы психологии – 1994. – № 3. – С. 43–54.

44. 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.

45. Глушко, А. Н. Влияние деятельности на возникновение профессионального стресса у сотрудников финансового-социальной сферы / А. Н. Глушко, Т. В. Разина, Ю. С. Федотова // Человеческий капитал. – 2023. – № 7 (175). – С. 260–269.

46. Голубь, О. В. Особенности образа «Возможного Я» в профессиональном самоопределении людей зрелого возраста / О. В. Голубь, Е. Р. Минасян, Т. С. Тимофеева // Человеческий капитал. – 2019. – № 12 (132). – С. 149–154.

47. Гусинский, Э. Н. Этапы обретения компетентности / Э. Н. Гусинский, Ю. И. Турчанинова / под ред. В. И. Белопольского, И. Н. Трофимовой // Развитие и оценка компетентности. – М. : Институт психологии РАН, 2018. – 47 с.

48. Гуцыкова, С. В. Проблемы профессионального менталитета в ракурсе социальной ответственности профессий / С. В. Гуцыкова // Организационная психология и психология труда. – 2018. – Т.3, № 4. – С. 49–57.

49. Дворянкин, О. А. Интернет-технологии как современный способ заработка – новые профессии интернет-пространства. / О. А. Дворянкин // Восточноевропейский научный журнал. – 2021. – № 9 (73). – С. 13–19.

50. Дейнека, О. С. Экономическая психология: Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по экон. специальностям / О. С. Дейнека; С.-Петербург. гос. ун-т. – СПб. : Изд-во С.-Петербург. ун-та, 2000. – 158 с.

51. Дементий, Л. И. Ответственность: типология и личностные основания / Л. И. Дементий. – Омск : Омский государственный университет им. Ф. М. Достоевского, 2001. – 192 с.

52. Деркач, А. А. Психология развития профессионала / А. А. Деркач. – М. : РАГС, 2000. – 125 с.

53. Джемс, У. Психология / У. Джемс; под ред. [и с предисл.] Л.А. Петровской. – Москва : Педагогика, 1991. – 367 с.

54. Дикая, Л. Г. Актуальные проблемы и перспективные направления исследований в психологии труда в условиях глобализации // Психологический журнал. – 2021. – Т. 28, № 3. – С. 29–44.

55. Дикая, Л. Г. Отношение человека к неблагоприятным жизненным событиям и факторы его формирования / Л. Г. Дикая, А. В. Махнач // Психологический журнал. – 1996. – Т. 17, № 3. – С. 137–148.

56. Дикая, Л. Г. Экологический подход к анализу жизнеспособности профессионала в посттравматический период / Л. Г. Дикая // Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии. – Москва : Институт психологии РАН, 2018. – С. 623–638.

57. Дорфман, Л. Я. Диверсификация и интеграция поля «Я» в контексте концепции метаиндивидуального мира / Л. Я. Дорфман // Психологический журнал. – 2019. – Т. 40, № 1. – С. 38–46.

58. Егорова, М. А. Модель профессиональной подготовки специалиста-психолога для системы образования / М. А. Егорова // Психологическая наука и образование. – 2003. – №4. – С. 21–33.

59. Емелин, В. А. Будущее труда и психология техники / В. А. Емелин //

Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. – 2021. – № 2. – С. 41–57.

60. Емельянова, Т. П. Личностные ресурсы совладания в условиях потери работы у представителей социономических профессий / Т. П. Емельянова, Т. В. Белых, В. Н. Шабанова, Д. А. Шмидт // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2018. – Т. 3, № 4. – С. 74–89.

61. Емельянова, О. Я. Проблемы адаптации работников в условиях свободной занятости: зарубежный опыт / О. Я. Емельянова, В. С. Самсонов, И. В. Шершень, М. А. Кравец // Регион: системы, экономика, управление. – 2019. – № 4 (47). – С. 125–131.

62. Ермолаева, Е. П. Оценка реализации профессионала в системе «человек–профессия–общество» / Е. П. Ермолаева. – Москва : Институт психологии РАН, 2011. – 176 с.

63. Ермолаева, Е. П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность / Е. П. Ермолаева // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22, № 4. – С. 51–60.

64. Ермолаева, Е. П. Психология социальной реализации профессионала / Е. П. Ермолаева – Москва : Институт психологии РАН, 2008. – 347 с.

65. 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.

66. Журавлева, Н. А. Динамика ценностных ориентаций личности в Российском обществе / Н. А. Журавлева. – Москва : Институт психологии РАН, 2006. – 334 с.

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

68. Зайцев, Д. В. Виртуальная дистанционная занятость молодежи: социальное значение и прогноз / Д. В. Зайцев, И. В. Щелокова // Бюллетень науки и практики. – 2016. – №9 (10). – С. 204–210.

69. Зайцева, Н. В. Психологические зависимости, условия и факторы профессионального становления интернет-работника / Н. В. Зайцева, Д. В. Зайцев // Наука. Исследования. Практика. – 2019 – №8 – С. 59.

70. Зеер, Э. Ф. Теоретико-прикладные основания прогнозирования профессионального будущего человека / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк // Фундаментальные исследования. – 2014. – № 9–8. – С. 186–193.

71. Зекерьяев, Р. И. Виртуальная личность интернет-пользователя как психологический феномен / Р. И. Зекерьяев // Ученые записки Крымского инженерно-педагогического университета. Серия: Педагогика. Психология. – 2017. – № 1 (7). – С. 72–78.

72. Знаков, В. В. Самопонимание субъекта как когнитивная и экзистенциальная проблема / В. В. Знаков // Психологический журнал. – 2005. – Т. 26, № 1. – С. 18–28.

73. Иванова, Н. Г. Методологические основы исследования проблемы мотивации личности к профессиональной деятельности / Н. Г. Иванова // Психология в XXI веке: перспективы развития. – 2019. – Т. 2. – С. 59–68.

74. Иванова, Н. Л. Социальная идентичность и профессиональное становление личности / Н. Л. Иванова – Ярославль : Аверс Пресс, 2005. – 167 с.

75. Интернет в России: динамика проникновения [Электронный ресурс]. – Фонд «Общественное мнение». – 2022.– URL: <https://fom.ru/SMI-i-internet/13999> (дата обращения: 12.03.2023).

76. Калугина, Д. А. Свободная занятость как вид предпринимательской деятельности / Д. А. Калугина // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2014. – № 12–2. – С. 259–266.

77. Кандыбович, С. Л. психологические условия становления профессионализма / С. Л. Кандыбович, А. Я. Анцупов // Человеческий капитал. – 2023. – № 9 (177). – С. 99–108.

78. Капелюшников, Р. И. Нестандартные формы занятости и безработицы в России / Р. И. Капелюшников. – Москва : ГУ ВШЭ, 2004. – 50 с.

79. Карпов, А. В. Психология труда: учебник и практикум для

академического бакалавриата. 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2016. – 340 с.

80. Климов, Е. А. Введение в психологию труда / Е. А. Климов. – Москва : ЮНИТП, 1998. – 349 с.

81. Козиев, В. Н. Психологический анализ профессионального самосознания учителя : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Козиев Валерий Николаевич. – Ленинград, 1980. – 250 с.

82. Коленкова, Н. Ю. Цифровая компетентность или цифровая рискованная грамотность? / Н. Ю. Коленкова // Образование в цифровую эпоху: проблемы и перспективы. – Астрахань : Астраханский государственный университет, Издательский дом «Астраханский университет», 2019. – С. 90–93.

83. Кон, И. С. В поисках себя: Личность и ее самосознание / И. С. Кон. – Москва : Прогресс, 1990. – 367 с.

84. Косьянчук, В. В. / В. В. Косьянчук, Ю. В. Бессонова, А. А. Обознов, А. Н. Занковский, И. И. Грешников, И. А. Махортов // Организационная психология и психология труда. – 2022. – Т. 7, № 4.

85. Коропец, О. А. Дистанционная женская занятость: специфика, проблемы, критерии эффективности / О. А. Коропец, Н. В. Тонких // Социодинамика. – 2018. – № 12. – С. 63–70.

86. Костенко, В. Ю. Невозможное Я: предварительное исследование в контексте теории Хейзел Маркус / В. Ю. Костенко, М. М. Гришутина // Пензенский психологический вестник. – 2018. – № 1 (10). – С. 126–148.

87. Костригин, А. А. Проблема развития самосознания в трудах отечественных психологов второй половины XIX в / А. А. Костригин, В. А. Мазилев // Ярославский педагогический вестник. – 2018. – № 3. – С. 156–167.

88. Кострюкова, Н. Н. Перспективы развития нетипичных видов занятости в научной сфере / Н. Н. Кострюкова // Вестник Евразийской науки. – 2011. – № 1 (6). – С. 1–16.

89. Кочетова, Ю. Ю. Система личных и профессиональных ценностей медицинского работника как фактор профессионального становления /

Ю. Ю. Кочетова, В. Е. Леонов // Межкультурная коммуникация в образовании и медицине. – 2022. – № 3. – С. 49–60.

90. Кроповницкий, О. В. Копинг-стратегии в структуре личности руководителя : специальность 19.00.05 «Социальная психология» : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Кроповницкий Олег Владимирович. – Ярославль, 2021. – 249 с.

91. Кузембаева, А. М. Профессиональная идентичность преподавателя вуза: анализ отечественных и зарубежных концепций / А. М. Кузембаева // Балтийский гуманитарный журнал. – 2018. – Т. 7, №. 3 (24). – С. 245–248.

92. Кузнецова, А. С. Психологическая саморегуляция функционального состояния и профессиональная успешность / А. С. Кузнецова, М. А. Титова, Т. А. Злоказова // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. – 2019. – № 1. – С. 51–68.

93. Лебедев, А. Н. Роль социально-психологических исследований в компьютерном моделировании психологического воздействия в интернете / А. Н. Лебедев // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2020. – Т. 5, № 4. – С. 83–109.

94. Левитан, К. М. Деонтологический аспект в высшем образовании / К. М. Левитан // Специальное образование. – 2015. – № 3 (39). – С. 149–159.

95. Леонова, А. Б. Основы системно-структурного анализа организаций. Организационная психология / Под ред. А. Б. Леоновой. – Москва : ИНФРА-М, – 2020. – 420 с.

96. Леонтьев, А. Н. Образ мира. Избранные психологические произведения / А. Н. Леонтьев. – Москва : Педагогика, 1983. – 392 с.

97. Леонтьев, Д. А. Диагностика толерантности к неопределенности: Шкалы Д. Маклейна / Д. А. Леонтьев, Е. Н. Осин, Е. Г. Луковицкая. – Москва : Смысл, 2016. – 60 с.

98. Леонтьев, Д. А. Тест жизнестойкости/ Д. А. Леонтьев, Е. И. Рассказова. – Москва : Смысл, 2006. – 63 с.

99. Лисичкина, Ю. В. Исследование копинг-поведения молодых работников

свободной занятости / Ю. В. Лисичкина, Н. Л. Захарова // Человеческий капитал. – 2022. – № 3 (159). – С. 135–145. (0,6 п.л. / 0,4 п.л.).

100. 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. (0,6 / 0,4 п.л.).

101. Лисичкина, Ю. В. Профессиональное Я-перспективное интернет-работников нестандартной занятости / Ю. В. Лисичкина // Человеческий капитал. – 2023. – № 5 (173). – С. 199–209. (0,6 п.л.).

102. Лисичкина Ю. В. Особенности профессионального Я-образа интернет-работников различных форм занятости / Захарова Н. Л., Лисичкина Ю. В. // Вестник Санкт-Петербургского института войск национальной гвардии. – 2024. - №1 (26). – С.89–97. (0,6 п.л. / 0,4 п.л.).

103. Лисичкина Ю. В. Особенности профессиональной идентичности и мотивации деятельности работников неформальной занятости / Ю. В. Лисичкина // Вестник Тверского государственного университета. Серия «Педагогика и психология». – 2024. – №1 (66). – С.100–112. (0,8 п.л.).

104. Ломов, Б. Ф. Психическая регуляция деятельности: Избранные труды / Б. Ф. Ломов. – Москва : Институт психологии РАН, 2006. – 624 с.

105. Ломов, Б. Ф. Системность в психологии: Избранные психологические труды/ Б. Ф. Ломов / Под ред. В. А. Барабанщикова, Д. Н. Завалишиной, В. А. Пономаренко – Москва : Издательство Московского психолого-социального института ; Воронеж : Издательство НПО «МОДЭК», 2003. – 424 с.

106. Лузянина, М. С., Кузнецова, А. С. Типологические особенности отношения к работе и отдыху как фактор эффективности труда и удовлетворенности жизнью современного профессионала // Прикладная юридическая психология. – 2019. – № 3. – С. 147–157.

107. Магун, В. С. Российские трудовые ценности: идеология и массовое сознание / В. С. Магун // Мир России. – 1998. – № 4. – С.114–122.

108. Маркова, А.К. Психология профессионализма. – М., 2006. – 190 с.

109. Махнач, А. В., Дикая, Л. Г. Мирозренческая направленность как компонент жизнеспособности человека в социономических профессиях // Организационная психология и психология труда. – 2018. – Т.3, № 1. – С. 62–91.

110. Методика СЖО. – URL: [https://spravochnick.ru/psihologiya/metodika\\_szho/?ysclid=ltpraopadmd973861170](https://spravochnick.ru/psihologiya/metodika_szho/?ysclid=ltpraopadmd973861170)

111. Мид, Дж. Г. Интернализированные другие и самость / Дж. Г. Мид // Американская социологическая мысль. – М. : Изд-во МГУ, 1994. – С. 224–227.

112. Моросанова, В. И. Стиль саморегуляции поведения. – URL: <https://psyttests.org/emvol/sspm.html>

113. Мурашко, С. Ф. Акмеологические условия развития профессионального Я государственных служащих: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13: Москва, 2000. – 170 с. РГБ ОД, 61:00-19/357-3

114. Мухина, Ю. И. Самооценка как форма проявления самосознания / Ю. И. Мухина // Вопросы науки и образования. – 2018. – №. 3 (15). – С. 203–206.

115. Носс, И. Н. Особенности восприятия и анализа проблемных ситуаций в процессе принятия служебно-профессиональных решений сотрудниками правоохранительных органов с акцентуацией характера / И. Н. Носс, Т. И. Бородина, Т. Н. Кабанова // Психическое здоровье. – 2022. – Т.17, № 3. – С. 38–47.

116. Одинцова, М. А. Психология стресса. Учебник и практикум для академического бакалавриата / М. А. Одинцова, Н. Л. Захарова. – М. : Издательство Юрайт, 2017. – 299 с.

117. Опросник рефлексивности А. В. Карпова.– URL: <https://psyttests.org/trait/refkarp.html?ysclid=ltpraj06ljj108593539>

118. Патяева, Е. Ю. Порождение действия: Культурно-деятельностный подход к мотивации человека / Е. Ю. Патяева. – М. : Смысл, 2018. – 815 с.

119. Попов, А. В. Трансформационные процессы в сфере труда, или еще раз о категориальной сущности понятий «прекаризация занятости» и «неустойчивая занятость» / А. В. Попов, Т. С. Соловьева // Будущее социологического знания и вызовы социальных трансформаций (к 90-летию со дня рождения В. А. Ядова). Федеральный научно-исследовательский социологический центр РАН. – 2019. – С.

774–780.

120. Прохорова, М. П. Удаленная занятость в России: состояние и перспективы / М. П. Прохорова, Т. Е. Лебедева, Д. В. Седых, И. В. Седых // Московский экономический журнал. – 2020. – №4. – С.460–466.

121. Пряжников, Н. С. Проблема переосмысления понятия «профессия» в меняющихся социокультурных реалиях / Н. С. Пряжников // Организационная психология и психология труда. – 2018. – Т.3, №1. – С. 4–22.

122. Психология личности. Хрестоматия. – М. : Бахрах-М. – 2013.

123. Психология труда: учебник и практикум для вузов / С. Ю. Манухина и др. ; под общей редакцией С. Ю. Манухиной. – Москва : Юрайт, 2020. – 485 с.

124. Разина Т. В. Психология мотивации научной деятельности: методология, теория, эмпирические исследования/ Т. В. Разина. – Сыктывкар : Издательство СыктГУ, 2014. – 296 с.

125. Регуш, Л. А. Психология прогнозирования: успехи в познании будущего / Л. А. Регуш. – СПб. : Речь, 2003. – 351 с.

126. Рзаева, С. В. Социальная сеть как категория социологического анализа: теоретическое представление и подходы к изучению / С. В. Рзаева // Вестник Алтайского государственного университета. – 2014. – № 2–1 (82). – С. 235–239.

127. Рогов, Е. И. Особенности трансформации образа профессиональной деятельности у учителей с разным педагогическим стажем / Е. И. Рогов // Профессиональные представления. – 2023. – № 1(15). – С. 177–198.

128. Родченко, О. А. Психологический мониторинг уровня развития универсальных учебных действий обучающихся 10-11 классов / О. А. Родченко, И. А. Машнева, Ю. В. Морева, А. Л. Щебетова, Л. И. Лейчуг, Л. А. Колесникова / Управление образования администрации города Белгорода МБУ «Научно-методический информационный центр». – 2020. – 68 с. – URL: <chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.beluo31.ru/wp-content/uploads/2021/07/mr-po-psih.-monitoring-10-11-lassy.pdf?ysclid=ltpb8x4yku270451322>

129. Романова, А. А. Фриланс как современная форма трудоустройства / А. А. Романова, Л. Д. Сайфуллина // Актуальные вопросы управления в

социальных и экономических системах. – 2017. – №5. – С. 16–19.

130. Росстат сообщил о росте свободной занятости в России [Электронный ресурс]. – Экономика: РБК.(5.09.2019) – URL: <https://www.rbc.ru/economics/05/09/2019/5d6e74fb9a794709eeba4f8c> (дата обращения: 27.02.2023).

131. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – СПб. : Питер, 2002.–720 с.

132. Рыбакова, М. В. «Цифра» и российское образование: управленческие аспекты / М. В. Рыбакова, Л. П. Зернова // Власть. – 2020. – Т. 28, № 4. – С. 171–179.

133. Савина, А. Г. Актуализация понятия «Цифровая грамотность» в контексте формирования национального цифрового пространства РФ / А. Г. Савина, Л. И. Малявкина, Л. И. Шмаркова // Вестник ОРЕЛГИЭТ. – 2018. – № 1 (43). – С.79–84.

134. Садкова, А. В. Психологические особенности профессиональной самооценки личности и условия ее совершенствования : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.13 / Садкова Алена Владимировна. – Москва, 1998. – 192 с.

135. Самосознание и защитные механизмы личности. Хрестоматия. – Самара : Издательский Дом «БАХРАХ – М», 2003. – 656 с.

136. Сизова, И. Л. Интернет-занятость: инновационные формы и деформированные состояния / И. Л. Сизова, Т. М. Хусяинов // Социально-экономические науки. – 2018. – № 1. – С.37–45.

137. Скитович, А. А. Личностные характеристики специалистов с разным уровнем инновационной активности : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Скитович Антон Алексеевич. – Москва, 2014. – 25 с.

138. Славская, А. Н. Личность как субъект интерпретации / А. Н. Славская. – Дубна : Феникс, 2002. – 240 с.

139. Солнцева, Г. Н. Условия и ситуации профессиональной деятельности – типы и перспективы изменений // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 2021. – № 2. – С. 74–100.

140. Специальная оценка условий труда: практические рекомендации / под ред. Ю. Г. Касьяновой. – М : АБАК. – 2015. – 48 с.

141. Спиркин, А. Г. Сознание и самосознание / А. Г. Спиркин. – М. : Политиздат, 1972. – 303 с.

142. Спицына, К. Р. Особенности взаимосвязи личностных характеристик и удовлетворенности работой специалистов виртуальной организации / К.Р. Спицына // Мир науки. Педагогика и психология. – 2022. – Т. 10, № 1 – URL: <https://mir-nauki.com/issue-1-2022.html>

143. 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.

144. Столин, В. В. Самосознание личности / В. В. Столин. – М. : Смысл, 1983. – 248 с.

145. Стребков, Д. О. Самостоятельная занятость на рынке удаленной работы: распространение инновационной трудовой практики / Д. О. Стребков, А. В. Шевчук // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2016. – № 6 (136). – С. 89–102.

146. Стребков, Д. О. Фрилансеры в информационной экономике: как россияне осваивают новые формы организации труда и занятости (по результатам Первой всероссийской переписи фрилансеров) / Д. О. Стребков, А. В. Шевчук. – М. : Изд. дом Государственного университета – Высшей школы экономики, 2009. – 76 с.

147. Сурина, Н. В. Ресурсы в структуре индивидуальности и ресурсность мышления / Н. В. Сурина // Человеческий фактор: Социальный психолог. – 2020. – №. 1 (39). – С. 133.

148. Сучилина, А. А. Противоречия формирования исторического сознания современной российской молодежи / А. А. Сучилина // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. – М. : Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, 2020. – С.95–99.

149. Сыркин, Л. Д. Роль ценности «здоровье» в структуре личностного адаптационного потенциала в обеспечении успешности профессионального обучения военнослужащих / Л. Д. Сыркин, Д. А. Семенищенков // Психология

обучения. – 2018. – № 8. – С.124–134.

150. Тонких, Н. В. Интернет-занятость как инструмент баланса личного и рабочего времени женщин-матерей: миф или реальность / Н. В. Тонких, Н. В. Баранова // Human Progress. – 2019. – Т. 5, № 7. – С. 12–20.

151. Тощенко, Ж. Т. Прекариат – новый социальный класс / Ж. Т. Тощенко // Социологические исследования. – 2015. – № 6. – С. 3–13.

152. Файзрахманов, И. И. Формирование я-концепции как условие развития самосознания личности / И. И. Файзрахманов, Ф. Ф. Халилуллин, Д. Е. Гайнуллин // Проблемы современного педагогического образования. – 2020. – №. 68–4. – С. 316–320.

153. Фаустова, А. Г. Соотношение категорий «образ тела» и «концепция тела» в трудах зарубежных ученых / А. Г. Фаустова // Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие. – 2018. – Т. 6, №. 3 (22). – С. 520–532.

154. Халилуллина, Д. З. Теоретические аспекты содержания мотивационной сферы персонала / Д. З. Халилуллина, Н. Л. Шлыкова // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. – 2014. – № 5. – С. 182–187.

155. Харченко, В. С. Образ жизни российских фрилансеров: социологический анализ / В. С. Харченко // Российская академия наук. – 2014. – № 4 (360). – С. 54–63.

156. Херцберг, Ф., Моснер, Б., Блох Снидерман, Б. Мотивация к работе. – М. : Вершина, 2007. – 240 с.

157. Хорс, М. А. Специфика психических состояний безработных в зависимости от вида аддикции : дис...канд. психол. наук : 19.00.05 / Хорс Михаил Анатольевич. – Ярославль, 2022. – 211 с.

158. Хъелл, Л. Теории личности: Основные положения, исследования и применение: учебное пособие / Л. Хъелл, Д. Зиглер. – СПб. : Питер-пресс, 1997. – 606 с.

159. Царькова, Л. В. Психологическое обеспечение развития профессионального самосознания осужденных несовершеннолетних делинквентов : дис...канд. психол. наук : 19.00.03 / Царькова Людмила

Викторовна. – М., 2012. – 156 с.

160. Цифанова, И. В. Экспликация понимания современности в теории информационного общества / И. В. Цифанова // Вестник Московского городского педагогического университета. – 2018. – № 3 (27). – С. 23–31.

161. Чаплашкин, Н. В. Методика социологического исследования современного состояния свободной занятости в России / Н. В. Чаплашкин // Общество. Среда. Развитие. – 2012. – №2 (23). – С. 78–83.

162. Чуланова, О. Л. Технологии свободной занятости: этапы реализации, инструменты, преимущества, риски / О. Л. Чуланова, Д. В. Чуланов // Материалы Афанасьевских чтений. – 2017. – № 3 (20). – С.31–39.

163. Чурилова, Е. Е. Я-концепция и самоопределение личности в юношеском возрасте / Е. Е. Чурилова // Научные разработки: евразийский регион. – 2019. – №1. – С. 68.

164. Шаповал, И. А. Самоотношение как феноменологическое поле диагностики психологических границ личности и ее здоровья / И. А. Шаповал, Е. С. Фоминых // ClinicalPsychology&Special Education / Kliniceska I Special'naaPsihologia. – 2018. – Т. 7, №. 1. – С. 32.

165. Шарагин, В. И. Самооценка личности как фактор, определяющий мотивационную сферу спортсмена / В. И. Шарагин, В. Ю. Карпов, А. С. Махов, Н. Г. Пучкова, А. Н. Авдеева // Ученые записки университета им. П.Ф Лесгафта. – 2018. – №. 3 (157). – С. 389–393.

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

167. Шлыкова, А. П. Особенности профессиональной идентичности работников неформальной занятости/ А. П. Шлыкова // Человеческий капитал. – 2022. – № 4 (160). – С.240–248.

168. Шлыкова, Н. Л. Психологическая безопасность субъекта профессиональной деятельности / Н. Л. Шлыкова. – Тверь: Триада, 2003. – 156 с.

169. Щербатых, Ю. В. Психология стресса и методы коррекции /

Ю. В. Щербатых – СПб. : Питер, 2006. – 256 с.

170. Щипанова, Д. Г. Особенности спроса и использования трудовых ресурсов. Занятость в неформальном секторе российской экономики / Д. Г. Щипанова // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2015. – Т. 6, № 3. – С. 37–45.

171. Ядов, В. А. Отношение к труду: концептуальная модель и реальные тенденции / В. А. Ядов // Социологические исследования. – 1983. – № 3. – С. 55–61.

172. «Якоря карьеры». Методика диагностики ценностных ориентаций в карьере (Э. Шейн, перевод и адаптация В. А. Чикер, В. Э. Винокурова). – URL: [hrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://gcpmss.ru/files/pdf2017/yakorya\\_kariery.pdf?ysclid=ltpb0tt83147830042](hrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://gcpmss.ru/files/pdf2017/yakorya_kariery.pdf?ysclid=ltpb0tt83147830042)

173. Ярычев, Н. У. Виды моделей уровней личностного бытия во взаимосвязи с моделями бытия мира / Н. У. Ярычев, Н. О. Николов // Экономические и гуманитарные исследования регионов. – 2018. – № 1. – С. 97–102.

174. Allvin, M. Work Without Boundaries: Psychological Perspectives on the New Working Life / M. Allvin, G.T. Aronsson, T. Hagström, G. Johansson [Electronic resource]. – ResearchGate – 2021. – URL: [https://www.researchgate.net/publication/313994616\\_Work\\_Without\\_Boundaries\\_Psychological\\_Perspectives\\_on\\_the\\_New\\_Working\\_Life](https://www.researchgate.net/publication/313994616_Work_Without_Boundaries_Psychological_Perspectives_on_the_New_Working_Life) (access date: 7.03.2023)

175. Amirkhan J. H. A Factor analytically derived measure of coping: The coping strategy indicator / J. H. Amirkhan // J. Pers. Soc. Psychol. – 1990. – Vol.59, № 5. – P.1066–1074.

176. Ammari, N. The development of nursing professional identity in morocco: state of the art and avenues for research and education / N. Ammari, A. Gantare [Electronic resource]. – SHSWebofConferences. – URL: [https://www.researchgate.net/publication/354095684\\_The\\_development\\_of\\_nursing\\_professional\\_identity\\_in\\_morocco\\_state\\_of\\_the\\_art\\_and\\_avenues\\_for\\_research\\_and\\_education](https://www.researchgate.net/publication/354095684_The_development_of_nursing_professional_identity_in_morocco_state_of_the_art_and_avenues_for_research_and_education) (access date: 7.03.2023)

177. Coward, F. Centrality of enactive experiences, framing, and motivation to student teachers' emerging professional identity/ F. Coward, D. D. Hamman, L. E. Johnson, M. C. Lambert // Teaching Education. – 2015. – № 26 (2) – P.1–26. – URL: <https://www.researchgate.net/publication/273097799>

178. Dennis, A. R. Media, Tasks, and Communication Processes: A Theory of Media Synchronicity / A. R. Dennis, R. M. Fuller, J. S. Valacich // MIS Quarterly. – 2006. – № 32(3). – P. 575–600.

179. 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.

180. Endler, N. S. Coping Inventory for Stressful Situations (CISS) / N. S. Endler, J. D. A. Parker // Manual. – 1990. – Vol. 2. – P. 844–854.

181. Faioli, M. Self-Employment and Bogus Self-Employment in the European Construction Industry / M. Faioli, E. Ales // SSRN Electronic Journal. – 2010. – P. 14–22.

182. 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.

183. Gallardo-Echenique, E. E. Digital Competence in the Knowledge Society / E. E. Gallardo-Echenique, J. M. Oliveira, L. Marqués-Molias, F. Esteve-Mon // MERLOT Journal of Online Learning and Teaching. – 2015. – Vol. 11, № 1. – P. 1–16.

184. Grant, C. A. An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance / C. A. Grant, L. M. Wallace, P. Spurgeon // Employee Relations. – 2013. – № 35 (5). – P. 527–546.

185. 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.

186. Hoeve, Y. The Nursing Profession: Public Image, Self-Concept and Professional Identity: A Discussion Paper / Y. Hoeve, G. J. Janse, P. F. Roodbol // Journal of Advanced Nursing. – 2013. – № 70 (2). – P. 15–23.

187. Hoffman, M. Computer literacy: today and tomorrow / M. Hoffman, J. Blake // Department of Computer Science and Interactive Digital Design CL-AC1, Quinnipiac University. – 2003. Vol. 1. – P. 221–223.

188. 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.

189. McKay, S. Study on Precarious work and social rights / S. McKay, S. Jefferys, A. Paraksevopoulou, J. Y. Keles // Carried out for the European Commission. – 2012. – Vol 1. – P. 29–39.

190. Noonan, M. The Hard Truth About Telecommuting / M. Noonan, J. L. Glass // Monthly labor review. U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics. – 2012. – № 135 (6). – P. 38–45.

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

192. Rich, B. L. Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance / B. L. Rich, J. A. Lepine, E. Crawford // The Academy of Management Journal. – 2010. – № 53(3). – P. 617–635.

193. Rotenberg, V. S. Behavioral attitudes and the duration of search for job in unemployed Women / V. S. Rotenberg, Y. Zusman, A. Cholostoy, Y. Baruch // Homeostasis. – 2006. – Vol. 44, № 3. – P. 5–12.

194. Rotter, J. B. Social learning and clinical psychology / J. B. Rotter. – New York: Prentice-Hall, 1954. – 466 p.

195. Rouse, M. Rethinking research methods for the resource-based perspective: isolating sources of sustainable competitive advantage / M. Rouse, U. Dallenbach // Strategic Management Journal. – 1999. – Vol. 20, № 5. – P. 487–494.

196. Rubery, J., Keiser, A., & Grimshaw, D. Flexibility bites back: the multiple and hidden costs of flexible employment policies // Human Resource Management Journal, – 2020. – №26 (3), – P. 235–251.

197. Salanova, M. Job demands and coping behaviour: the moderating role of Professional self-efficacy / M. Salanova, R. M. Grau, I. M. Martínez // Psychology in Spain. – 2006. – Vol. 10, № 1. – P. 1–7.

198. Saxena, M. Workers in Poverty: An Insight Into Informal Workers Around the World Illinois Institute of Technology / M. Saxena // Industrial and Organizational Psychology. – 2017. – Vol. 2. – P. 376–379.

199. Super, D. E. Vocational development / D. E. Super. – New York : Columbia university, 1957. – 391 p.
200. Thompson, R. J., Payne, S. C., & Taylor, A. B. Applicant attraction to flexible work arrangements: Separating the influence of flextime and flexplace // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, – 2019. – №88 (4). – P. 726–749.
201. Vives, A. Employment Precariousness Scale (EPRES): psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers / A. Vives, M. Amable, M. Ferrer // *Occupational and Environmental Medicine*. – 2010. – № 8. – P. 548–555.
202. Wiengarten, F. Exploring the performance implications of precarious work / F. Wiengarten, M. Pagell, C. F. Durach, P. Humphreys // *Journal of Operations Management*. – 2021. – № 67 (2). – P. 38.
203. Williams, C. C. Beyond Necessity-Driven Versus Opportunity-Driven Entrepreneurship: A Study of Informal Entrepreneurs in England, Russia and Ukraine / C. C. Williams // *International Journal of Entrepreneurship and Innovation*. – 2008. – № 9 (3). – P.157–165.
204. Williams, C. C. Evaluating informal entrepreneurs' motives: Evidence from Moscow / C. C. Williams, R. John // *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*. – 2009. – 15 (1). – P. 94–107.
205. Zinchenko, Yu. P., Morosanova, V. I., Kongratyuk, N. G., Fomina, T. G. Conscious Self-Regulation and Self-organization of Life during the COVID-19 Pandemic // *Psychology in Russia: State of the art*. – 2020. – №13 (4). – P. 168–182.

**Приложение А Результаты статистического анализа компонентов профессионального Я-образа официально трудоустроенных и неформально занятых интернет-работников**

Таблица А.1 – Значения t-критерия данных профессионального Я-образа (настоящее) двух групп респондентов

		t-критерий						
		t	ст.св.	Значимость (2-сторонняя)	Разность средних	Стд. ошибка разности	95% доверительный интервал разности средних	
							Нижняя граница	Верхняя граница
Профессиональное самоопределение 20–30 лет	Предполагается равенство дисперсий	-1,313	104	<b>0,355</b>	-0,057	0,181	-0,415	0,302
	Равенство дисперсий не предполагается	-1,313	100,379	0,355	-0,057	0,181	-0,415	0,302
Профессиональное самоопределение 31–40 лет	Предполагается равенство дисперсий	-1,116	104	0,267	-0,208	0,186	-0,576	0,161
	Равенство дисперсий не предполагается	-1,116	98,744	0,267	-0,208	0,186	-0,577	0,162
Профессиональное самоопределение 41–50 лет	Предполагается равенство дисперсий	-0,480	104	0,633	-0,075	0,157	-0,388	0,237
	Равенство дисперсий не предполагается	-0,480	99,932	0,633	-0,075	0,157	-0,388	0,237
Профессиональное самоопределение 51 и старше	Предполагается равенство дисперсий	-1,227	104	0,222	-0,208	0,169	-0,543	0,128
	Равенство дисперсий не предполагается	-1,227	103,966	0,222	-0,208	0,169	-0,543	0,128
Целенаправленность профессиональной деятельности 20–30 лет	Предполагается равенство дисперсий	1,331	104	0,186	0,604	0,454	-0,296	1,503
	Равенство дисперсий не предполагается	1,331	103,730	0,186	0,604	0,454	-0,296	1,503
Целенаправленность профессиональной деятельности 31–40 лет	Предполагается равенство дисперсий	-0,213	104	0,831	-0,057	0,265	-0,583	0,470
	Равенство дисперсий не предполагается	-0,213	103,868	0,831	-0,057	0,265	-0,583	0,470

Продолжение таблицы А.1

Целенаправленность профессиональной деятельности 41–50 лет	Предполагается равенство дисперсий	0,696	104	0,488	0,075	0,109	-0,140	0,291
	Равенство дисперсий не предполагается	0,696	100,687	0,488	0,075	0,109	-0,140	0,291
Целенаправленность профессиональной деятельности 51 и старше	Предполагается равенство дисперсий	-1,462	104	0,147	-0,208	0,142	-0,489	0,074
	Равенство дисперсий не предполагается	-1,462	97,005	0,147	-0,208	0,142	-0,489	0,074
Профессиональная самооффективность 20–30 лет	Предполагается равенство дисперсий	0,087	104	1,000	0,000	0,070	-0,139	0,139
	Равенство дисперсий не предполагается	0,087	104,000	1,000	0,000	0,070	-0,139	0,139
Профессиональная самооффективность 31–40 лет	Предполагается равенство дисперсий	-2,026	104	0,045	-0,170	0,084	-0,336	-0,004
	Равенство дисперсий не предполагается	-2,026	98,858	0,045	-0,170	0,084	-0,336	-0,004
Профессиональная самооффективность 41–50 лет	Предполагается равенство дисперсий	1,236	104	0,219	0,245	0,198	-0,148	0,639
	Равенство дисперсий не предполагается	1,236	100,085	0,219	0,245	0,198	-0,148	0,639
Профессиональная самооффективность 51 и старше	Предполагается равенство дисперсий	0,485	104	0,628	0,057	0,117	-0,175	0,288
	Равенство дисперсий не предполагается	0,485	103,134	0,628	0,057	0,117	-0,175	0,288
Ценностные позиции по отношению к профессии 20–30 лет	Предполагается равенство дисперсий	-0,162	104	0,872	-0,019	0,117	-0,250	0,212
	Равенство дисперсий не предполагается	-0,162	103,595	0,872	-0,019	0,117	-0,250	0,212
Ценностные позиции по отношению к профессии 31–40 лет	Предполагается равенство дисперсий	-1,730	104	0,467	-0,038	0,052	-0,140	0,065
	Равенство дисперсий не предполагается	-1,730	98,742	0,467	-0,038	0,052	-0,140	0,065

## Продолжение таблицы А.1

Ценностные позиции по отношению к профессии 41–50 лет	Предполагается равенство дисперсий	2,030	104	0,609	-0,038	0,074	-0,184	0,108
	Равенство дисперсий не предполагается	2,030	103,190	0,609	-0,038	0,074	-0,184	0,108
Ценностные позиции по отношению к профессии 51 и старше	Предполагается равенство дисперсий	-0,460	104	0,646	-0,038	0,082	-0,200	0,125
	Равенство дисперсий не предполагается	-0,460	103,638	0,646	-0,038	0,082	-0,200	0,125
Профессиональная автономия 20–30 лет	Предполагается равенство дисперсий	0,824	104	0,412	0,151	0,183	-0,212	0,514
	Равенство дисперсий не предполагается	0,824	103,053	0,412	0,151	0,183	-0,212	0,514
Профессиональная автономия 31–40 лет	Предполагается равенство дисперсий	2,169	104	0,866	-0,019	0,112	-0,241	0,203
	Равенство дисперсий не предполагается	2,169	102,591	0,866	-0,019	0,112	-0,241	0,203
Профессиональная автономия 41–50 лет	Предполагается равенство дисперсий	-1,041	104	0,300	-0,057	0,054	-0,164	0,051
	Равенство дисперсий не предполагается	-1,041	95,119	0,301	-0,057	0,054	-0,165	0,051
Профессиональная автономия 51 и старше	Предполагается равенство дисперсий	-1,766	104	0,080	-0,057	0,032	-0,120	0,007
	Равенство дисперсий не предполагается	-1,766	52,000	0,083	-0,057	0,032	-0,121	0,008

Таблица А.2 – Значения t-критерия данных профессионального Я-образа (прошлое) двух групп респондентов

		t-критерий						
		t	ст.св.	Значимость (2-сторонняя)	Разность средних	Стд. ошибка разности	95% доверительный интервал разности средних	
							Нижняя граница	Верхняя граница
Профессиональное самоопределение 20–30 лет	Предполагается равенство дисперсий	-2,534	104	0,488	-0,057	0,181	-0,415	0,302
	Равенство дисперсий не предполагается	-2,534	100,379	0,355	-0,057	0,181	-0,415	0,302
Профессиональное самоопределение 31–40 лет	Предполагается равенство дисперсий	2,568	104	0,267	-0,208	0,186	-0,576	0,161
	Равенство дисперсий не предполагается	2,568	98,744	0,267	-0,208	0,186	-0,577	0,162
Профессиональное самоопределение 41–50 лет	Предполагается равенство дисперсий	2,854	104	0,633	-0,075	0,157	-0,388	0,237
	Равенство дисперсий не предполагается	2,854	99,932	0,633	-0,075	0,157	-0,388	0,237
Профессиональное самоопределение 51 и старшен	Предполагается равенство дисперсий	3,228	104	0,222	-0,208	0,169	-0,543	0,128
	Равенство дисперсий не предполагается	3,228	103,966	0,222	-0,208	0,169	-0,543	0,128
Целенаправленность профессиональной деятельности 20–30 лет	Предполагается равенство дисперсий	1,331	104	0,186	0,604	0,454	-0,296	1,503
	Равенство дисперсий не предполагается	1,331	103,730	0,186	0,604	0,454	-0,296	1,503
Целенаправленность профессиональной деятельности 31–40 лет	Предполагается равенство дисперсий	2,213	104	0,831	-0,057	0,265	-0,583	0,470
	Равенство дисперсий не предполагается	2,213	103,868	0,831	-0,057	0,265	-0,583	0,470
Целенаправленность профессиональной деятельности 41–50 лет	Предполагается равенство дисперсий	0,696	104	0,488	0,075	0,109	-0,140	0,291
	Равенство дисперсий не предполагается	0,696	100,687	0,488	0,075	0,109	-0,140	0,291

Продолжение таблицы А.2

Целенаправленность профессиональной деятельности 51 и старше	Предполагается равенство дисперсий	-1,462	104	0,147	-0,208	0,142	-0,489	0,074
	Равенство дисперсий не предполагается	-1,462	97,005	0,147	-0,208	0,142	-0,489	0,074
Профессиональная самооффективность 20–30 лет	Предполагается равенство дисперсий	2,270	104	1,000	0,000	0,070	-0,139	0,139
	Равенство дисперсий не предполагается	2,270	104,000	1,000	0,000	0,070	-0,139	0,139
Профессиональная самооффективность 31–40 лет	Предполагается равенство дисперсий	2,046	104	0,609	-0,170	0,084	-0,336	-0,004
	Равенство дисперсий не предполагается	2,046	98,858	0,045	-0,170	0,084	-0,336	-0,004
Профессиональная самооффективность 41–50 лет	Предполагается равенство дисперсий	1,245	104	0,355	0,245	0,198	-0,148	0,639
	Равенство дисперсий не предполагается	1,245	100,085	0,219	0,245	0,198	-0,148	0,639
Профессиональная самооффективность 51 и старше	Предполагается равенство дисперсий	1,465	104	0,628	0,057	0,117	-0,175	0,288
	Равенство дисперсий не предполагается	1,465	103,134	0,628	0,057	0,117	-0,175	0,288
Ценностные позиции по отношению к профессии 20–30 лет	Предполагается равенство дисперсий	-0,162	104	0,872	-0,019	0,117	-0,250	0,212
	Равенство дисперсий не предполагается	-0,162	103,595	0,872	-0,019	0,117	-0,250	0,212
Ценностные позиции по отношению к профессии 31–40 лет	Предполагается равенство дисперсий	-1,730	104	0,467	-0,038	0,052	-0,140	0,065
	Равенство дисперсий не предполагается	-1,730	98,742	0,467	-0,038	0,052	-0,140	0,065
Ценностные позиции по отношению к профессии 41–50 лет	Предполагается равенство дисперсий	2,030	104	0,609	-0,038	0,074	-0,184	0,108
	Равенство дисперсий не предполагается	2,030	103,190	0,609	-0,038	0,074	-0,184	0,108

## Продолжение таблицы А.2

Ценностные позиции по отношению к профессии 51 и старше	Предполагается равенство дисперсий	-0,460	104	0,646	-0,038	0,082	-0,200	0,125
	Равенство дисперсий не предполагается	-0,460	103,638	0,646	-0,038	0,082	-0,200	0,125
Профессиональная автономия 20–30 лет	Предполагается равенство дисперсий	0,324	104	0,412	0,151	0,183	-0,212	0,514
	Равенство дисперсий не предполагается	0,324	103,053	0,412	0,151	0,183	-0,212	0,514
Профессиональная автономия 31–40 лет	Предполагается равенство дисперсий	2,265	104	0,866	-0,019	0,112	-0,241	0,203
	Равенство дисперсий не предполагается	2,265	102,591	0,866	-0,019	0,112	-0,241	0,203
Профессиональная автономия 41–50 лет	Предполагается равенство дисперсий	1,548	104	0,300	-0,057	0,054	-0,164	0,051
	Равенство дисперсий не предполагается	1,548	95,119	0,301	-0,057	0,054	-0,165	0,051
Профессиональная автономия 51 и старше	Предполагается равенство дисперсий	1,636	104	0,147	-0,057	0,032	-0,120	0,007
	Равенство дисперсий не предполагается	1,636	52,000	0,083	-0,057	0,032	-0,121	0,008

Таблица А.3 – Значения t-критерия данных профессионального Я-образа (будущее) двух групп респондентов разных возрастных категорий

		t-критерий						
		t	ст.св.	Значимость (2-сторонняя)	Разность средних	Стд. ошибка разности	95% доверительный интервал разности средних	
							Нижняя граница	Верхняя граница
Профессиональное самоопределение 20–30лет	Предполагается равенство дисперсий	-0,475	104	0,636	-0,038	0,079	-0,195	0,120
	Равенство дисперсий не предполагается	-0,475	103,532	0,636	-0,038	0,079	-0,195	0,120
Профессиональное самоопределение 31–40 лет	Предполагается равенство дисперсий	0,221	104	0,825	0,019	0,085	-0,150	0,188
	Равенство дисперсий не предполагается	0,221	103,468	0,825	0,019	0,085	-0,150	0,188
Профессиональное самоопределение 41–50 лет	Предполагается равенство дисперсий	1,126	104	0,355	0,208	0,184	-0,158	0,573
	Равенство дисперсий не предполагается	1,126	104,000	0,263	0,208	0,184	-0,158	0,573
Профессиональное самоопределение 51 и старше	Предполагается равенство дисперсий	-0,574	104	0,567	-0,075	0,131	-0,336	0,185
	Равенство дисперсий не предполагается	-0,574	101,991	0,567	-0,075	0,131	-0,336	0,185

Продолжение таблицы А.3

Целенаправленность профессиональной деятельности 20–30 лет	Предполагается равенство дисперсий	0,322	104	0,263	,604	0,454	-,296	1,503
	Равенство дисперсий не предполагается	0,322	103,730	0,186	0,604	0,454	-0,296	1,503
Целенаправленность профессиональной деятельности 31–40 лет	Предполагается равенство дисперсий	-0,213	104	0,866	-0,057	0,265	-0,583	0,470
	Равенство дисперсий не предполагается	-0,213	103,868	0,831	-0,057	0,265	-0,583	0,470
Целенаправленность профессиональной деятельности 41–50 лет	Предполагается равенство дисперсий	3,694	104	0,488	0,075	0,109	-0,140	0,291
	Равенство дисперсий не предполагается	3,694	100,687	0,488	0,075	0,109	-0,140	0,291
Целенаправленность профессиональной деятельности 51 и старше	Предполагается равенство дисперсий	1,412	104	0,263	-0,208	0,142	-0,489	0,074
	Равенство дисперсий не предполагается	1,412	97,005	0,147	-0,208	0,142	-0,489	0,074
Профессиональная самооффективность 20–30 лет	Предполагается равенство дисперсий	0,087	104	1,000	0,000	0,070	-0,139	0,139
	Равенство дисперсий не предполагается	0,087	104,000	1,000	0,000	0,070	-0,139	0,139
Профессиональная самооффективность 31–40 лет	Предполагается равенство дисперсий	-0,016	104	0,567	-0,170	0,084	-0,336	-0,004
	Равенство дисперсий не предполагается	-0,016	98,858	0,045	-0,170	0,084	-0,336	-0,004
Профессиональная самооффективность 41–50 лет	Предполагается равенство дисперсий	0,235	104	0,263	0,245	0,198	-0,148	0,639
	Равенство дисперсий не предполагается	0,235	100,085	0,219	0,245	0,198	-0,148	0,639
Профессиональная самооффективность 51 и старше	Предполагается равенство дисперсий	0,485	104	0,628	0,057	0,117	-0,175	0,288
	Равенство дисперсий не предполагается	0,485	103,134	0,628	0,057	0,117	-0,175	0,288

## Продолжение таблицы А.3

Ценностные позиции по отношению к профессии 20–30 лет	Предполагается равенство дисперсий	-0,162	104	0,872	-0,019	0,117	-0,250	0,212
	Равенство дисперсий не предполагается	-0,162	103,595	0,872	-0,019	0,117	-0,250	0,212
Ценностные позиции по отношению к профессии 31–40 лет	Предполагается равенство дисперсий	0,430	104	0,467	-0,038	0,052	-0,140	0,065
	Равенство дисперсий не предполагается	0,430	98,742	0,467	-0,038	0,052	-0,140	0,065
Ценностные позиции по отношению к профессии 41–50 лет	Предполагается равенство дисперсий	0,021	104	0,609	-0,038	0,074	-0,184	0,108
	Равенство дисперсий не предполагается	0,021	103,190	0,609	-0,038	0,074	-0,184	0,108
Ценностные позиции по отношению к профессии 51 и старше	Предполагается равенство дисперсий	-0,320	104	0,646	-0,038	0,082	-0,200	0,125
	Равенство дисперсий не предполагается	-0,320	103,638	0,646	-0,038	0,082	-0,200	0,125
Профессиональная автономия 20–30 лет	Предполагается равенство дисперсий	1,524	104	0,412	0,151	0,183	-0,212	0,514
	Равенство дисперсий не предполагается	1,524	103,053	0,412	0,151	0,183	-0,212	0,514
Профессиональная автономия 31–40 лет	Предполагается равенство дисперсий	0,164	104	0,866	-0,019	0,112	-0,241	0,203
	Равенство дисперсий не предполагается	0,164	102,591	0,866	-0,019	0,112	-0,241	0,203
Профессиональная автономия 41–50 лет	Предполагается равенство дисперсий	-1,352	104	0,300	-0,057	0,054	-0,164	0,051
	Равенство дисперсий не предполагается	-1,352	95,119	0,301	-0,057	0,054	-0,165	0,051
Профессиональная автономия 51 и старше	Предполагается равенство дисперсий	-1,766	104	0,866	-0,057	0,032	-0,120	0,007
	Равенство дисперсий не предполагается	-1,766	52,000	0,083	-0,057	0,032	-0,121	0,008

**Приложение Б Результаты статистического анализа данных расчета t-критерия Стьюдента: показатели профессионального Я-образа официально трудоустроенных и неформально занятых интернет-работников разных возрастных категорий**

Таблица Б.1 – Различия показателей профессионального Я-образа официально трудоустроенных интернет-работников 20–30 и 31–40 лет (профессиональный Я-образ (настоящее))

№	Выборки		Отклонения от среднего		Квадраты отклонений	
	В.1	В.2	В.1	В.2	В.1	В.2
1	6.3	6.1	0.16	0.04	0.0256	0.0016
2	6.2	6.0	0.06	-0.06	0.0036	0.0036
3	6.3	5.9	0.16	-0.16	0.0256	0.0256
4	6.4	5.9	0.26	-0.16	0.0676	0.0256
5	6.0	6.4	-0.14	0.34	0.0196	0.1156
6	5.9	6.7	-0.24	0.64	0.0576	0.4096
7	6.4	5.3	0.26	-0.76	0.0676	0.5776
8	5.9	6.0	-0.24	-0.06	0.0576	0.0036
9	6.1	6.1	-0.04	0.04	0.0016	0.0016
10	6.0	6.2	-0.14	0.14	0.0196	0.0196
11	6.1	6.0	-0.04	-0.06	0.0016	0.0036
12	6.2	5.9	0.06	-0.16	0.0036	0.0256

## Продолжение таблицы Б.1

13	6.3	5.9	0.16	-0.16	0.0256	0.0256
14	6.4	6.4	0.26	0.34	0.0676	0.1156
15	6.0	6.7	-0.14	0.64	0.0196	0.4096
16	5.9	5.3	-0.24	-0.76	0.0576	0.5776
17	6.4	6.0	0.26	-0.06	0.0676	0.0036
18	5.7	6.1	-0.44	0.04	0.1936	0.0016
19	6.1	6.2	-0.04	0.14	0.0016	0.0196
20	6.0	6.1	-0.14	0.04	0.0196	0.0016
21	6.1	6.0	-0.04	-0.06	0.0016	0.0036
22	6.2	5.9	0.06	-0.16	0.0036	0.0256
23	6.3	5.9	0.16	-0.16	0.0256	0.0256
24	6.4	6.4	0.26	0.34	0.0676	0.1156
25	6.0	6.7	-0.14	0.64	0.0196	0.4096
26	5.9	5.3	-0.24	-0.76	0.0576	0.5776
27	6.4	6.0	0.26	-0.06	0.0676	0.0036
28	5.7	6.1	-0.44	0.04	0.1936	0.0016
29	6.1	6.2	-0.04	0.14	0.0016	0.0196
30	6.1	6.1	-0.04	0.04	0.0016	0.0016
31	6.2		0.06		0.0036	
32	6.3		0.16		0.0256	
33	6.4		0.26		0.0676	

34	6.0		-0.14		0.0196	
Суммы:	208.7	181.8	-0.06	0	1.3604	3.552
Среднее:	6.14	6.06				

Таблица Б.2 – Различия показателей профессионального Я-образа официально трудоустроенных интернет-работников 20–30 и 41–50 лет (профессиональный Я-образ (настоящее))

№	Выборки		Отклонения от среднего		Квадраты отклонений	
	В.1	В.2	В.1	В.2	В.1	В.2
1	6.3	5.6	0.16	-0.06	0.0256	0.0036
2	6.2	6.0	0.06	0.34	0.0036	0.1156
3	6.3	5.4	0.16	-0.26	0.0256	0.0676
4	6.4	5.5	0.26	-0.16	0.0676	0.0256
5	6.0	6.1	-0.14	0.44	0.0196	0.1936
6	5.9	5.5	-0.24	-0.16	0.0576	0.0256
7	6.4	5.3	0.26	-0.36	0.0676	0.1296
8	5.9	5.2	-0.24	-0.46	0.0576	0.2116
9	6.1	5.8	-0.04	0.14	0.0016	0.0196
10	6.0	6.2	-0.14	0.54	0.0196	0.2916
11	6.1	5.6	-0.04	-0.06	0.0016	0.0036
12	6.2	6.0	0.06	0.34	0.0036	0.1156

## Продолжение таблицы Б.2

13	6.3	5.4	0.16	-0.26	0.0256	0.0676
14	6.4	5.5	0.26	-0.16	0.0676	0.0256
15	6.0	6.1	-0.14	0.44	0.0196	0.1936
16	5.9	5.5	-0.24	-0.16	0.0576	0.0256
17	6.4	5.3	0.26	-0.36	0.0676	0.1296
18	5.7	5.2	-0.44	-0.46	0.1936	0.2116
19	6.1	5.8	-0.04	0.14	0.0016	0.0196
20	6.0	6.2	-0.14	0.54	0.0196	0.2916
21	6.1	5.6	-0.04	-0.06	0.0016	0.0036
22	6.2	6.0	0.06	0.34	0.0036	0.1156
23	6.3	5.4	0.16	-0.26	0.0256	0.0676
24	6.4	5.5	0.26	-0.16	0.0676	0.0256
25	6.0	6.1	-0.14	0.44	0.0196	0.1936
26	5.9	5.5	-0.24	-0.16	0.0576	0.0256
27	6.4	5.3	0.26	-0.36	0.0676	0.1296
28	5.7	5.2	-0.44	-0.46	0.1936	0.2116
29	6.1	5.8	-0.04	0.14	0.0016	0.0196
30	6.1	6.2	-0.04	0.54	0.0016	0.2916
31	6.2		0.06		0.0036	
32	6.3		0.16		0.0256	
33	6.4		0.26		0.0676	

Продолжение таблицы Б.2

34	6.0		-0.14		0.0196	
Суммы:	208.7	169.8	-0.06	-0	1.3604	3.252
Среднее:	6.14	5.66				

Таблица Б.3 – Различия показателей профессионального Я-образа официально трудоустроенных интернет-работников 20–30 и 51 и старше лет (профессиональный Я-образ (настоящее))

№	Выборки		Отклонения от среднего		Квадраты отклонений	
	В.1	В.2	В.1	В.2	В.1	В.2
1	6.3	6.6	0.16	0.02	0.0256	0.0004
2	6.2	6.4	0.06	-0.18	0.0036	0.0324
3	6.3	6.7	0.16	0.12	0.0256	0.0144
4	6.4	6.3	0.26	-0.28	0.0676	0.0784
5	6.0	6.8	-0.14	0.22	0.0196	0.0484
6	5.9	6.6	-0.24	0.02	0.0576	0.0004
7	6.4	6.5	0.26	-0.08	0.0676	0.0064
8	5.9	6.4	-0.24	-0.18	0.0576	0.0324
9	6.1	6.7	-0.04	0.12	0.0016	0.0144
10	6.0	6.9	-0.14	0.32	0.0196	0.1024
11	6.1	6.6	-0.04	0.02	0.0016	0.0004
12	6.2	6.4	0.06	-0.18	0.0036	0.0324

## Продолжение таблицы Б.3

13	6.3	6.7	0.16	0.12	0.0256	0.0144
14	6.4	6.3	0.26	-0.28	0.0676	0.0784
15	6.0	6.8	-0.14	0.22	0.0196	0.0484
16	5.9	6.6	-0.24	0.02	0.0576	0.0004
17	6.4	6.5	0.26	-0.08	0.0676	0.0064
18	5.7		-0.44		0.1936	
19	6.1		-0.04		0.0016	
20	6.0		-0.14		0.0196	
21	6.1		-0.04		0.0016	
22	6.2		0.06		0.0036	
23	6.3		0.16		0.0256	
24	6.4		0.26		0.0676	
25	6.0		-0.14		0.0196	
26	5.9		-0.24		0.0576	
27	6.4		0.26		0.0676	
28	5.7		-0.44		0.1936	
29	6.1		-0.04		0.0016	
30	6.1		-0.04		0.0016	
31	6.2		0.06		0.0036	
32	6.3		0.16		0.0256	

## Продолжение таблицы Б.3

33	6.4		0.26		0.0676	
34	6.0		-0.14		0.0196	
Суммы:	208.7	111.8	-0.06	-0.06	1.3604	0.5108
Среднее:	6.14	6.58				

Таблица Б.4 – Различия показателей профессионального Я-образа официально трудоустроенных интернет-работников 20–30 и 31–40 лет (профессиональный Я-образ (прошлом))

№	Выборки		Отклонения от среднего		Квадраты отклонений	
	В.1	В.2	В.1	В.2	В.1	В.2
1	7.0	7.5	0.03	0	0.0009	0
2	7.1	7.4	0.13	-0.1	0.0169	0.01
3	6.9	7.6	-0.069	0.1	0.0049	0.01
4	6.4	7.5	-0.57	0	0.3249	0
5	7.2	7.8	0.23	0.3	0.0529	0.09
6	7.1	7.2	0.13	-0.3	0.0169	0.09
7	7.3	7.4	0.33	-0.1	0.1089	0.01
8	6.6	7.3	-0.37	-0.2	0.1369	0.04
9	7.1	7.7	0.13	0.2	0.0169	0.04
10	7.0	7.6	0.03	0.1	0.0009	0.01
11	7.0	7.5	0.03	0	0.0009	0
12	7.1	7.4	0.13	-0.1	0.0169	0.01

Продолжение таблицы Б.4

13	6.9	7.6	-0.069	0.1	0.0049	0.01
14	6.4	7.5	-0.57	0	0.3249	0
15	7.2	7.8	0.23	0.3	0.0529	0.09
16	7.1	7.2	0.13	-0.3	0.0169	0.09
17	7.3	7.4	0.33	-0.1	0.1089	0.01
18	6.6	7.3	-0.37	-0.2	0.1369	0.04
19	7.1	7.7	0.13	0.2	0.0169	0.04
20	7.0	7.6	0.03	0.1	0.0009	0.01
21	7.1	7.5	0.13	0	0.0169	0
22	6.9	7.4	-0.069	-0.1	0.0049	0.01
23	6.4	7.6	-0.57	0.1	0.3249	0.01
24	7.2	7.5	0.23	0	0.0529	0
25	7.1	7.8	0.13	0.3	0.0169	0.09
26	7.3	7.2	0.33	-0.3	0.1089	0.09
27	6.6	7.4	-0.37	-0.1	0.1369	0.01
28	7.1	7.3	0.13	-0.2	0.0169	0.04
29	7.0	7.7	0.03	0.2	0.0009	0.04
30	7.0	7.6	0.03	0.1	0.0009	0.01
31	7.1	7.5	0.13	0	0.0169	0
32	6.9		-0.069		0.0049	

## Продолжение таблицы Б.4

33	6.4		-0.57		0.3249	
34	7.2		0.23		0.0529	
35	7.1		0.13		0.0169	
Суммы:	243.8	232.5	-0.15	0	2.4595	0.9
Среднее:	6.97	7.5				

Таблица Б.5 – Различия показателей профессионального Я-образа официально трудоустроенных интернет-работников 20–30 и 41–50 лет (профессиональный Я-образ (прошлые))

№	Выборки		Отклонения от среднего		Квадраты отклонений	
	В.1	В.2	В.1	В.2	В.1	В.2
1	7.0	6.7	0.03	0.06	0.0009	0.0036
2	7.1	6.6	0.13	-0.04	0.0169	0.0016
3	6.9	6.8	-0.069	0.16	0.0049	0.0256
4	6.4	6.7	-0.57	0.06	0.3249	0.0036
5	7.2	6.4	0.23	-0.24	0.0529	0.0576
6	7.1	6.3	0.13	-0.34	0.0169	0.1156
7	7.3	6.9	0.33	0.26	0.1089	0.0676
8	6.6	7.0	-0.37	0.36	0.1369	0.1296
9	7.1	6.3	0.13	-0.34	0.0169	0.1156
10	7.0	6.6	0.03	-0.04	0.0009	0.0016
11	7.0	6.7	0.03	0.06	0.0009	0.0036

Продолжение таблицы Б.5

12	7.1	6.6	0.13	-0.04	0.0169	0.0016
13	6.9	6.8	-0.069	0.16	0.0049	0.0256
14	6.4	6.7	-0.57	0.06	0.3249	0.0036
15	7.2	6.4	0.23	-0.24	0.0529	0.0576
16	7.1	6.3	0.13	-0.34	0.0169	0.1156
17	7.3	6.9	0.33	0.26	0.1089	0.0676
18	6.6	7.0	-0.37	0.36	0.1369	0.1296
19	7.1	6.3	0.13	-0.34	0.0169	0.1156
20	7.0	6.6	0.03	-0.04	0.0009	0.0016
21	7.1	6.7	0.13	0.06	0.0169	0.0036
22	6.9	6.6	-0.069	-0.04	0.0049	0.0016
23	6.4	6.8	-0.57	0.16	0.3249	0.0256
24	7.2	6.7	0.23	0.06	0.0529	0.0036
25	7.1	6.4	0.13	-0.24	0.0169	0.0576
26	7.3	6.3	0.33	-0.34	0.1089	0.1156
27	6.6	6.9	-0.37	0.26	0.1369	0.0676
28	7.1	7.0	0.13	0.36	0.0169	0.1296
29	7.0	6.3	0.03	-0.34	0.0009	0.1156
30	7.0	6.6	0.03	-0.04	0.0009	0.0016
31	7.1	6.8	0.13	0.16	0.0169	0.0256
32	6.9	6.7	-0.069	0.06	0.0049	0.0036

33	6.4		-0.57		0.3249	
34	7.2		0.23		0.0529	
35	7.1		0.13		0.0169	
Суммы:	243.8	212.4	-0.15	-0.08	2.4595	1.5952
Среднее:	6.97	6.64				

Таблица Б.6 – Различия показателей профессионального Я-образа официально трудоустроенных интернет-работников 20–30 и 51 и старше лет (профессиональный Я-образ (прошлом))

№	Выборки		Отклонения от среднего		Квадраты отклонений	
	В.1	В.2	В.1	В.2	В.1	В.2
1	7.0	7.6	0.03	0.09	0.0009	0.0081
2	7.1	7.5	0.13	-0.009	0.0169	0.0001
3	6.9	7.4	-0.069	-0.11	0.0049	0.0121
4	6.4	7.8	-0.57	0.29	0.3249	0.0841
5	7.2	7.7	0.23	0.19	0.0529	0.0361
6	7.1	7.3	0.13	-0.21	0.0169	0.0441
7	7.3	7.1	0.33	-0.41	0.1089	0.1681
8	6.6	7.9	-0.37	0.39	0.1369	0.1521
9	7.1	7.4	0.13	-0.11	0.0169	0.0121
10	7.0	7.6	0.03	0.09	0.0009	0.0081

## Продолжение таблицы Б.6

11	7.0	7.6	0.03	0.09	0.0009	0.0081
12	7.1	7.5	0.13	-0.009	0.0169	0.0001
13	6.9	7.4	-0.069	-0.11	0.0049	0.0121
14	6.4	7.8	-0.57	0.29	0.3249	0.0841
15	7.2	7.7	0.23	0.19	0.0529	0.0361
16	7.1	7.3	0.13	-0.21	0.0169	0.0441
17	7.3	7.1	0.33	-0.41	0.1089	0.1681
18	6.6		-0.37		0.1369	
19	7.1		0.13		0.0169	
20	7.0		0.03		0.0009	
21	7.1		0.13		0.0169	
22	6.9		-0.069		0.0049	
23	6.4		-0.57		0.3249	
24	7.2		0.23		0.0529	
25	7.1		0.13		0.0169	
26	7.3		0.33		0.1089	
27	6.6		-0.37		0.1369	
28	7.1		0.13		0.0169	
29	7.0		0.03		0.0009	
30	7.0		0.03		0.0009	
31	7.1		0.13		0.0169	

Продолжение таблицы Б.6

32	6.9		-0.069		0.0049	
33	6.4		-0.57		0.3249	
34	7.2		0.23		0.0529	
35	7.1		0.13		0.0169	
Суммы:	243.8	127.7	-0.15	0.03	2.4595	0.8777
Среднее:	6.97	7.51				

Таблица Б.7 – Различия показателей профессионального Я-образа официально трудоустроенных интернет-работников 20–30 и 31–40 лет (профессиональный Я-образ (будущее))

№	Выборки		Отклонения от среднего		Квадраты отклонений	
	В.1	В.2	В.1	В.2	В.1	В.2
1	6.4	7.1	0.010	-0.06	0.0001	0.0036
2	6.2	7.0	-0.19	-0.16	0.0361	0.0256
3	6.3	7.4	-0.09	0.24	0.0081	0.0576
4	6.5	7.3	0.11	0.14	0.0121	0.0196
5	6.6	7.3	0.21	0.14	0.0441	0.0196
6	6.5	7.1	0.11	-0.06	0.0121	0.0036
7	6.7	7.4	0.31	0.24	0.0961	0.0576
8	6.1	6.9	-0.29	-0.26	0.0841	0.0676
9	6.4	7.0	0.010	-0.16	0.0001	0.0256
10	6.2	7.1	-0.19	-0.06	0.0361	0.0036

## Продолжение таблицы Б.7

11	6.4	7.1	0.010	-0.06	0.0001	0.0036
12	6.2	7.0	-0.19	-0.16	0.0361	0.0256
13	6.3	7.4	-0.09	0.24	0.0081	0.0576
14	6.5	7.3	0.11	0.14	0.0121	0.0196
15	6.6	7.3	0.21	0.14	0.0441	0.0196
16	6.5	7.1	0.11	-0.06	0.0121	0.0036
17	6.7	7.4	0.31	0.24	0.0961	0.0576
18	6.1	6.9	-0.29	-0.26	0.0841	0.0676
19	6.4	7.0	0.010	-0.16	0.0001	0.0256
20	6.2	7.1	-0.19	-0.06	0.0361	0.0036
21	6.4	7.1	0.010	-0.06	0.0001	0.0036
22	6.2	7.0	-0.19	-0.16	0.0361	0.0256
23	6.3	7.4	-0.09	0.24	0.0081	0.0576
24	6.5	7.3	0.11	0.14	0.0121	0.0196
25	6.6	7.3	0.21	0.14	0.0441	0.0196
26	6.5	7.1	0.11	-0.06	0.0121	0.0036
27	6.7	7.4	0.31	0.24	0.0961	0.0576
28	6.1	6.9	-0.29	-0.26	0.0841	0.0676
29	6.4	7.0	0.010	-0.16	0.0001	0.0256
30	6.2	7.1	-0.19	-0.06	0.0361	0.0036
31	6.4	7.3	0.010	0.14	0.0001	0.0196

Продолжение таблицы Б.7

32	6.2		-0.19		0.0361	
33	6.3		-0.09		0.0081	
34	6.5		0.11		0.0121	
35	6.6		0.21		0.0441	
Суммы:	223.7	222.1	0.05	0.14	1.0875	0.8716
Среднее:	6.39	7.16				

Таблица Б.8 – Различия показателей профессионального Я-образа официально трудоустроенных интернет-работников 20–30 и 41–50 лет (профессиональный Я-образ (будущее))

№	Выборки		Отклонения от среднего		Квадраты отклонений	
	В.1	В.2	В.1	В.2	В.1	В.2
1	6.4	7.6	0.010	0.12	0.0001	0.0144
2	6.2	7.5	-0.19	0.02	0.0361	0.0004
3	6.3	7.4	-0.09	-0.08	0.0081	0.0064
4	6.5	7.3	0.11	-0.18	0.0121	0.0324
5	6.6	7.8	0.21	0.32	0.0441	0.1024
6	6.5	7.5	0.11	0.02	0.0121	0.0004
7	6.7	7.4	0.31	-0.08	0.0961	0.0064
8	6.1	6.9	-0.29	-0.58	0.0841	0.3364
9	6.4	7.9	0.010	0.42	0.0001	0.1764
10	6.2	7.5	-0.19	0.02	0.0361	0.0004

Продолжение таблицы Б.8

11	6.4	7.6	0.010	0.12	0.0001	0.0144
12	6.2	7.5	-0.19	0.02	0.0361	0.0004
13	6.3	7.4	-0.09	-0.08	0.0081	0.0064
14	6.5	7.3	0.11	-0.18	0.0121	0.0324
15	6.6	7.8	0.21	0.32	0.0441	0.1024
16	6.5	7.5	0.11	0.02	0.0121	0.0004
17	6.7	7.4	0.31	-0.08	0.0961	0.0064
18	6.1	6.9	-0.29	-0.58	0.0841	0.3364
19	6.4	7.9	0.010	0.42	0.0001	0.1764
20	6.2	7.5	-0.19	0.02	0.0361	0.0004
21	6.4	7.6	0.010	0.12	0.0001	0.0144
22	6.2	7.5	-0.19	0.02	0.0361	0.0004
23	6.3	7.4	-0.09	-0.08	0.0081	0.0064
24	6.5	7.3	0.11	-0.18	0.0121	0.0324
25	6.6	7.8	0.21	0.32	0.0441	0.1024
26	6.5	7.5	0.11	0.02	0.0121	0.0004
27	6.7	7.4	0.31	-0.08	0.0961	0.0064
28	6.1	6.9	-0.29	-0.58	0.0841	0.3364
29	6.4	7.9	0.010	0.42	0.0001	0.1764
30	6.2	7.5	-0.19	0.02	0.0361	0.0004
31	6.4		0.010		0.0001	

Продолжение таблицы Б.8

32	6.2		-0.19		0.0361	
33	6.3		-0.09		0.0081	
34	6.5		0.11		0.0121	
35	6.6		0.21		0.0441	
Суммы:	223.7	224.4	0.05	-0	1.0875	2.028
Среднее:	6.39	7.48				

Таблица Б.9 – Различия показателей профессионального Я-образа официально трудоустроенных интернет-работников 20–30 и 51 и старше (профессиональный Я-образ (будущее))

№	Выборки		Отклонения от среднего		Квадраты отклонений	
	В.1	В.2	В.1	В.2	В.1	В.2
1	6.4	7.9	0.010	0.14	0.0001	0.0196
2	6.2	7.5	-0.19	-0.26	0.0361	0.0676
3	6.3	8.0	-0.09	0.24	0.0081	0.0576
4	6.5	7.8	0.11	0.04	0.0121	0.0016
5	6.6	7.5	0.21	-0.26	0.0441	0.0676
6	6.5	7.4	0.11	-0.36	0.0121	0.1296
7	6.7	8.4	0.31	0.64	0.0961	0.4096
8	6.1	7.9	-0.29	0.14	0.0841	0.0196
9	6.4	7.5	0.010	-0.26	0.0001	0.0676
10	6.2	7.6	-0.19	-0.16	0.0361	0.0256

Продолжение таблицы Б.9

11	6.4	7.9	0.010	0.14	0.0001	0.0196
12	6.2	7.5	-0.19	-0.26	0.0361	0.0676
13	6.3	8.0	-0.09	0.24	0.0081	0.0576
14	6.5	7.8	0.11	0.04	0.0121	0.0016
15	6.6	7.5	0.21	-0.26	0.0441	0.0676
16	6.5	7.4	0.11	-0.36	0.0121	0.1296
17	6.7	8.4	0.31	0.64	0.0961	0.4096
18	6.1		-0.29		0.0841	
19	6.4		0.010		0.0001	
20	6.2		-0.19		0.0361	
21	6.4		0.010		0.0001	
22	6.2		-0.19		0.0361	
23	6.3		-0.09		0.0081	
24	6.5		0.11		0.0121	
25	6.6		0.21		0.0441	
26	6.5		0.11		0.0121	
27	6.7		0.31		0.0961	
28	6.1		-0.29		0.0841	
29	6.4		0.010		0.0001	
30	6.2		-0.19		0.0361	

Продолжение таблицы Б.9

31	6.4		0.010		0.0001	
32	6.2		-0.19		0.0361	
33	6.3		-0.09		0.0081	
34	6.5		0.11		0.0121	
35	6.6		0.21		0.0441	
Суммы:	223.7	132	0.05	0.08	1.0875	1.6192
Среднее:	6.39	7.76				

Таблица Б.10 – Различия показателей профессионального Я-образа официально трудоустроенных интернет-работников 31–40, 41–50 лет и старше (профессиональный Я-образ (прошлые))

№	Выборки		Отклонения от среднего		Квадраты отклонений	
	В.1	В.2	В.1	В.2	В.1	В.2
1	6.1	5.6	-0.11	0.05	0.0121	0.0025
2	6.2	5.5	-0.009	-0.05	0.0001	0.0025
3	6.3	5.4	0.09	-0.15	0.0081	0.0225
4	6.0	5.6	-0.21	0.05	0.0441	0.0025
5	6.4	5.7	0.19	0.15	0.0361	0.0225
6	5.2	5.5	-1.01	-0.05	1.0201	0.0025
7	5.8	5.8	-0.41	0.25	0.1681	0.0625
8	6.1	5.1	-0.11	-0.45	0.0121	0.2025
9	6.4	5.9	0.19	0.35	0.0361	0.1225

Продолжение таблицы Б.10

10	6.2	5.4	-0.009	-0.15	0.0001	0.0225
11	6.1	5.6	-0.11	0.05	0.0121	0.0025
12	6.2	5.5	-0.009	-0.05	0.0001	0.0025
13	6.3	5.4	0.09	-0.15	0.0081	0.0225
14	6.0	5.6	-0.21	0.05	0.0441	0.0025
15	6.4	5.7	0.19	0.15	0.0361	0.0225
16	5.2	5.5	-1.01	-0.05	1.0201	0.0025
17	5.8	5.8	-0.41	0.25	0.1681	0.0625
18	6.1	5.1	-0.11	-0.45	0.0121	0.2025
19	6.4	5.9	0.19	0.35	0.0361	0.1225
20	6.2	5.4	-0.009	-0.15	0.0001	0.0225
21	6.2	5.6	-0.009	0.05	0.0001	0.0025
22	6.3	5.5	0.09	-0.05	0.0081	0.0025
23	6.0	5.4	-0.21	-0.15	0.0441	0.0225
24	6.4	5.6	0.19	0.05	0.0361	0.0025
25	5.2	5.7	-1.01	0.15	1.0201	0.0225
26	5.8	5.5	-0.41	-0.05	0.1681	0.0025
27	6.1	5.8	-0.11	0.25	0.0121	0.0625
28	6.4	5.1	0.19	-0.45	0.0361	0.2025
29	6.2	5.9	-0.009	0.35	0.0001	0.1225
30	6.2	5.4	-0.009	-0.15	0.0001	0.0225

Продолжение таблицы Б.10

31	6.3	5.6	0.09	0.05	0.0081	0.0025
32	6.5	5.5	0.29	-0.05	0.0841	0.0025
33	6.6		0.39		0.1521	
34	6.5		0.29		0.0841	
35	6.7		0.49		0.2401	
36	6.1		-0.11		0.0121	
37	6.4		0.19		0.0361	
38	6.2		-0.009		0.0001	
39	6.4		0.19		0.0361	
40	6.2		-0.009		0.0001	
41	6.3		0.09		0.0081	
42	6.5		0.29		0.0841	
43	6.6		0.39		0.1521	
44	6.5		0.29		0.0841	
45	6.7		0.49		0.2401	
46	6.1		-0.11		0.0121	
47	6.4		0.19		0.0361	
48	6.2		-0.009		0.0001	
49	6.4		0.19		0.0361	
50	6.2		-0.009		0.0001	
51	6.3		0.09		0.0081	

Продолжение таблицы Б.10

52	6.5		0.29		0.0841	
53	6.6		0.39		0.1521	
54	6.1		-0.11		0.0121	
55	6.1		-0.11		0.0121	
Суммы:	341.6	177.6	0.05	0	5.5735	1.4
Среднее:	6.21	5.55				

Таблица Б.11 – Различия показателей профессионального Я-образа официально трудоустроенных интернет-работников 31–40 и 41–50 лет и старше (профессиональный Я-образ (прошлом))

№	Отклонения от среднего		Квадраты отклонений	
	В.1	В.2	В.1	В.2
1	-0.11	0.08	0.0121	0.0064
2	-0.009	-0.02	0.0001	0.0004
3	0.09	-0.12	0.0081	0.0144
4	-0.21	-0.22	0.0441	0.0484
5	0.19	0.28	0.0361	0.0784
6	-1.01	-0.32	1.0201	0.1024
7	-0.41	0.38	0.1681	0.1444
8	-0.11	-0.12	0.0121	0.0144
9	0.19	0.48	0.0361	0.2304
10	-0.009	-0.42	0.0001	0.1764

Продолжение таблицы Б.11

11	-0.11	0.08	0.0121	0.0064
12	-0.009	-0.02	0.0001	0.0004
13	0.09	-0.12	0.0081	0.0144
14	-0.21	-0.22	0.0441	0.0484
15	0.19	0.28	0.0361	0.0784
16	-1.01	-0.32	1.0201	0.1024
17	-0.41	0.38	0.1681	0.1444
18	-0.11		0.0121	
19	0.19		0.0361	
20	-0.009		0.0001	
21	-0.009		0.0001	
22	0.09		0.0081	
23	-0.21		0.0441	
24	0.19		0.0361	
25	-1.01		1.0201	
26	-0.41		0.1681	
27	-0.11		0.0121	
28	0.19		0.0361	
29	-0.009		0.0001	
30	-0.009		0.0001	
31	0.09		0.0081	

Продолжение таблицы Б.11

32	0.29		0.0841	
33	0.39		0.1521	
34	0.29		0.0841	
35	0.49		0.2401	
36	-0.11		0.0121	
37	0.19		0.0361	
38	-0.009		0.0001	
39	0.19		0.0361	
40	-0.009		0.0001	
41	0.09		0.0081	
42	0.29		0.0841	
43	0.39		0.1521	
44	0.29		0.0841	
45	0.49		0.2401	
46	-0.11		0.0121	
47	0.19		0.0361	
48	-0.009		0.0001	
49	0.19		0.0361	
50	-0.009		0.0001	
51	0.09		0.0081	
52	0.29		0.0841	

Продолжение таблицы Б.11

53	0.39		0.1521	
54	-0.11		0.0121	
55	-0.11		0.0121	

Таблица Б.12 – Различия показателей профессионального Я-образа официально трудоустроенных интернет-работников 31–40 и 41–50 лет (профессиональный Я-образ (настоящее))

№	Выборки		Отклонения от среднего		Квадраты отклонений	
	В.1	В.2	В.1	В.2	В.1	В.2
1	7.5	6.7	0.03	0.12	0.0009	0.0144
2	7.4	6.5	-0.069	-0.08	0.0049	0.0064
3	7.5	6.4	0.03	-0.18	0.0009	0.0324
4	7.8	6.5	0.33	-0.08	0.1089	0.0064
5	7.2	6.8	-0.27	0.22	0.0729	0.0484
6	8.0	6.4	0.53	-0.18	0.2809	0.0324
7	7.1	6.9	-0.37	0.32	0.1369	0.1024
8	7.4	6.4	-0.069	-0.18	0.0049	0.0324
9	7.3	7.0	-0.17	0.42	0.0289	0.1764
10	7.5	6.1	0.03	-0.48	0.0009	0.2304
11	7.5	6.7	0.03	0.12	0.0009	0.0144
12	7.4	6.5	-0.069	-0.08	0.0049	0.0064
13	7.5	6.4	0.03	-0.18	0.0009	0.0324

Продолжение таблицы Б.12

14	7.8	6.5	0.33	-0.08	0.1089	0.0064
15	7.2	6.8	-0.27	0.22	0.0729	0.0484
16	8.0	6.4	0.53	-0.18	0.2809	0.0324
17	7.1	6.9	-0.37	0.32	0.1369	0.1024
18	7.4	6.4	-0.069	-0.18	0.0049	0.0324
19	7.3	7.0	-0.17	0.42	0.0289	0.1764
20	7.5	6.1	0.03	-0.48	0.0009	0.2304
21	7.5	6.7	0.03	0.12	0.0009	0.0144
22	7.4	6.5	-0.069	-0.08	0.0049	0.0064
23	7.5	6.4	0.03	-0.18	0.0009	0.0324
24	7.8	6.5	0.33	-0.08	0.1089	0.0064
25	7.2	6.8	-0.27	0.22	0.0729	0.0484
26	8.0	6.4	0.53	-0.18	0.2809	0.0324
27	7.1	6.9	-0.37	0.32	0.1369	0.1024
28	7.4	6.4	-0.069	-0.18	0.0049	0.0324
29	7.3	7.0	-0.17	0.42	0.0289	0.1764
30	7.5	6.1	0.03	-0.48	0.0009	0.2304
31	7.5	6.9	0.03	0.32	0.0009	0.1024
32		6.5		-0.08		0.0064
Суммы:	231.6	210.5	0.03	-0.06	1.9239	2.1548
Среднее:	7.47	6.58				

Таблица Б.13 – Различия показателей профессионального Я-образа официально трудоустроенных интернет-работников 31–40 и 51 и старше лет (профессиональный Я-образ (настоящее))

№	Выборки		Отклонения от среднего		Квадраты отклонений	
	В.1	В.2	В.1	В.2	В.1	В.2
1	7.5	7.6	0.03	0.05	0.0009	0.0025
2	7.4	7.5	-0.069	-0.05	0.0049	0.0025
3	7.5	7.4	0.03	-0.15	0.0009	0.0225
4	7.8	7.7	0.33	0.15	0.1089	0.0225
5	7.2	7.8	-0.27	0.25	0.0729	0.0625
6	8.0	7.4	0.53	-0.15	0.2809	0.0225
7	7.1	7.3	-0.37	-0.25	0.1369	0.0625
8	7.4	7.6	-0.069	0.05	0.0049	0.0025
9	7.3	7.8	-0.17	0.25	0.0289	0.0625
10	7.5	7.5	0.03	-0.05	0.0009	0.0025
11	7.5	7.6	0.03	0.05	0.0009	0.0025
12	7.4	7.5	-0.069	-0.05	0.0049	0.0025
13	7.5	7.4	0.03	-0.15	0.0009	0.0225
14	7.8	7.7	0.33	0.15	0.1089	0.0225
15	7.2	7.8	-0.27	0.25	0.0729	0.0625
16	8.0	7.4	0.53	-0.15	0.2809	0.0225
17	7.1	7.3	-0.37	-0.25	0.1369	0.0625

Продолжение таблицы Б.13

18	7.4		-0.069		0.0049	
19	7.3		-0.17		0.0289	
20	7.5		0.03		0.0009	
21	7.5		0.03		0.0009	
22	7.4		-0.069		0.0049	
23	7.5		0.03		0.0009	
24	7.8		0.33		0.1089	
25	7.2		-0.27		0.0729	
26	8.0		0.53		0.2809	
27	7.1		-0.37		0.1369	
28	7.4		-0.069		0.0049	
29	7.3		-0.17		0.0289	
30	7.5		0.03		0.0009	
31	7.5		0.03		0.0009	
Суммы:	231.6	128.3	0.03	-0.05	1.9239	0.4625
Среднее:	7.47	7.55				

Таблица Б.14 – Различия показателей профессионального Я-образа официально трудоустроенных интернет-работников 31–40 и 41–50 лет (профессиональный Я-образ (будущее))

№	Выборки		Отклонения от среднего		Квадраты отклонений	
	В.1	В.2	В.1	В.2	В.1	В.2
1	7.6	7.1	0.04	-0.08	0.0016	0.0064
2	7.5	7.0	-0.06	-0.18	0.0036	0.0324
3	7.4	7.2	-0.16	0.02	0.0256	0.0004
4	7.7	6.8	0.14	-0.38	0.0196	0.1444
5	7.8	6.5	0.24	-0.68	0.0576	0.4624
6	7.4	8.1	-0.16	0.92	0.0256	0.8464
7	7.3	7.5	-0.26	0.32	0.0676	0.1024
8	7.6	7.2	0.04	0.02	0.0016	0.0004
9	7.8	7.1	0.24	-0.08	0.0576	0.0064
10	7.5	7.3	-0.06	0.12	0.0036	0.0144
11	7.6	7.1	0.04	-0.08	0.0016	0.0064
12	7.5	7.0	-0.06	-0.18	0.0036	0.0324
13	7.4	7.2	-0.16	0.02	0.0256	0.0004
14	7.7	6.8	0.14	-0.38	0.0196	0.1444
15	7.8	6.5	0.24	-0.68	0.0576	0.4624
16	7.4	8.1	-0.16	0.92	0.0256	0.8464
17	7.3	7.5	-0.26	0.32	0.0676	0.1024

Продолжение таблицы Б.14

18	7.6		0.04		0.0016	
19	7.8		0.24		0.0576	
20	7.5		-0.06		0.0036	
21	7.6		0.04		0.0016	
22	7.5		-0.06		0.0036	
23	7.4		-0.16		0.0256	
24	7.7		0.14		0.0196	
25	7.8		0.24		0.0576	
26	7.4		-0.16		0.0256	
27	7.3		-0.26		0.0676	
28	7.6		0.04		0.0016	
29	7.8		0.24		0.0576	
30	7.5		-0.06		0.0036	
31	7.6		0.04		0.0016	
Суммы:	234.4	122	0.04	-0.06	0.7936	3.2108
Среднее:	7.56	7.18				

Таблица Б.15 – Различия показателей профессионального Я-образа официально трудоустроенных интернет-работников 31–40 и 51 и старше лет (профессиональный Я-образ (будущее))

№	Выборки		Отклонения от среднего		Квадраты отклонений	
	В.1	В.2	В.1	В.2	В.1	В.2
1	7.6	7.1	-0.06	-0.08	0.0036	0.0064
2	7.9	7.0	0.24	-0.18	0.0576	0.0324
3	7.7	7.2	0.04	0.02	0.0016	0.0004
4	7.7	6.8	0.04	-0.38	0.0016	0.1444
5	7.8	6.5	0.14	-0.68	0.0196	0.4624
6	7.4	8.1	-0.26	0.92	0.0676	0.8464
7	7.5	7.5	-0.16	0.32	0.0256	0.1024
8	7.6	7.2	-0.06	0.02	0.0036	0.0004
9	8.0	7.1	0.34	-0.08	0.1156	0.0064
10	7.5	7.3	-0.16	0.12	0.0256	0.0144
11	7.6	7.1	-0.06	-0.08	0.0036	0.0064
12	7.9	7.0	0.24	-0.18	0.0576	0.0324
13	7.7	7.2	0.04	0.02	0.0016	0.0004
14	7.7	6.8	0.04	-0.38	0.0016	0.1444
15	7.8	6.5	0.14	-0.68	0.0196	0.4624
16	7.4	8.1	-0.26	0.92	0.0676	0.8464
17	7.5	7.5	-0.16	0.32	0.0256	0.1024

Продолжение таблицы Б.15

18		7.2		0.02		0.0004
19		7.1		-0.08		0.0064
20		7.3		0.12		0.0144
21		7.1		-0.08		0.0064
22		7.0		-0.18		0.0324
23		7.2		0.02		0.0004
24		6.8		-0.38		0.1444
25		6.5		-0.68		0.4624
26		8.1		0.92		0.8464
27		7.5		0.32		0.1024
28		7.2		0.02		0.0004
29		7.1		-0.08		0.0064
30		7.3		0.12		0.0144
31		7.1		-0.08		0.0064
Суммы:	130.3	222.5	0.08	-0.08	0.4992	4.8544
Среднее:	7.66	7.18				

Таблица Б.16 – Различия показателей профессионального Я-образа официально трудоустроенных интернет-работников 41–50 и 51 и старше лет (профессиональный Я-образ (прошрое))

№	Выборки		Отклонения от среднего		Квадраты отклонений	
	В.1	В.2	В.1	В.2	В.1	В.2
1	5.6	6.4	-0.010	-0.009	0.0001	0.0001
2	5.5	6.3	-0.11	-0.11	0.0121	0.0121
3	5.7	6.3	0.09	-0.11	0.0081	0.0121
4	5.8	6.7	0.19	0.29	0.0361	0.0841
5	5.4	6.5	-0.21	0.09	0.0441	0.0081
6	5.9	6.2	0.29	-0.21	0.0841	0.0441
7	5.3	6.6	-0.31	0.19	0.0961	0.0361
8	5.6	6.4	-0.010	-0.009	0.0001	0.0001
9	5.5	6.0	-0.11	-0.41	0.0121	0.1681
10	5.7	6.6	0.09	0.19	0.0081	0.0361
11	5.6	6.4	-0.010	-0.009	0.0001	0.0001
12	5.5	6.3	-0.11	-0.11	0.0121	0.0121
13	5.7	6.3	0.09	-0.11	0.0081	0.0121
14	5.8	6.7	0.19	0.29	0.0361	0.0841
15	5.4	6.5	-0.21	0.09	0.0441	0.0081
16	5.9	6.2	0.29	-0.21	0.0841	0.0441
17	5.3	6.6	-0.31	0.19	0.0961	0.0361

Продолжение таблицы Б.16

18	5.6		-0.010		0.0001	
19	5.5		-0.11		0.0121	
20	5.7		0.09		0.0081	
21	5.6		-0.010		0.0001	
22	5.5		-0.11		0.0121	
23	5.7		0.09		0.0081	
24	5.8		0.19		0.0361	
25	5.4		-0.21		0.0441	
26	5.9		0.29		0.0841	
27	5.3		-0.31		0.0961	
28	5.6		-0.010		0.0001	
29	5.5		-0.11		0.0121	
30	5.7		0.09		0.0081	
31	5.7		0.09		0.0081	
32	5.8		0.19		0.0361	
Суммы:	179.5	109	-0.02	0.03	0.9472	0.5977
Среднее:	5.61	6.41				

Таблица Б.17 – Различия показателей профессионального Я-образа официально трудоустроенных интернет-работников 41–50 и 51 и старше лет (профессиональный Я-образ (настоящее))

№	Выборки		Отклонения от среднего		Квадраты отклонений	
	В.1	В.2	В.1	В.2	В.1	В.2
1	6.7	7.6	0.009	0.04	0.0001	0.0016
2	6.5	7.5	-0.19	-0.06	0.0361	0.0036
3	6.8	7.6	0.11	0.04	0.0121	0.0016
4	6.4	7.8	-0.29	0.24	0.0841	0.0576
5	6.9	7.4	0.21	-0.16	0.0441	0.0256
6	7.0	7.9	0.31	0.34	0.0961	0.1156
7	7.1	7.1	0.41	-0.46	0.1681	0.2116
8	6.2	8.0	-0.49	0.44	0.2401	0.1936
9	6.5	7.5	-0.19	-0.06	0.0361	0.0036
10	6.9	7.3	0.21	-0.26	0.0441	0.0676
11	6.7	7.6	0.009	0.04	0.0001	0.0016
12	6.5	7.5	-0.19	-0.06	0.0361	0.0036
13	6.8	7.6	0.11	0.04	0.0121	0.0016
14	6.4	7.8	-0.29	0.24	0.0841	0.0576
15	6.9	7.4	0.21	-0.16	0.0441	0.0256
16	7.0	7.9	0.31	0.34	0.0961	0.1156
17	7.1	7.1	0.41	-0.46	0.1681	0.2116

Продолжение таблицы Б.17

18	6.2		-0.49		0.2401	
19	6.5		-0.19		0.0361	
20	6.9		0.21		0.0441	
21	6.7		0.009		0.0001	
22	6.5		-0.19		0.0361	
23	6.8		0.11		0.0121	
24	6.4		-0.29		0.0841	
25	6.9		0.21		0.0441	
26	7.0		0.31		0.0961	
27	7.1		0.41		0.1681	
28	6.2		-0.49		0.2401	
29	6.5		-0.19		0.0361	
30	6.9		0.21		0.0441	
31	6.5		-0.19		0.0361	
32	6.7		0.009		0.0001	
Суммы:	214.2	128.6	0.12	0.08	2.3192	1.0992
Среднее:	6.69	7.56				

Таблица Б.18 – Различия показателей профессионального Я-образа официально трудоустроенных интернет-работников 41–50 и 51 и старше лет (профессиональный Я-образ (будущее))

№	Выборки		Отклонения от среднего		Квадраты отклонений	
	В.1	В.2	В.1	В.2	В.1	В.2
1	7.6	7.9	0.029	0.31	0.0009	0.0961
2	7.5	7.5	-0.07	-0.09	0.0049	0.0081
3	7.6	7.6	0.029	0.009	0.0009	0.0001
4	7.8	7.8	0.23	0.21	0.0529	0.0441
5	7.4	7.4	-0.17	-0.19	0.0289	0.0361
6	7.9	7.9	0.33	0.31	0.1089	0.0961
7	7.1	7.1	-0.47	-0.49	0.2209	0.2401
8	8.0	8.0	0.43	0.41	0.1849	0.1681
9	7.5	7.5	-0.07	-0.09	0.0049	0.0081
10	7.3	7.4	-0.27	-0.19	0.0729	0.0361
11	7.6	7.6	0.029	0.009	0.0009	0.0001
12	7.5	7.5	-0.07	-0.09	0.0049	0.0081
13	7.6	7.6	0.029	0.009	0.0009	0.0001
14	7.8	7.8	0.23	0.21	0.0529	0.0441
15	7.4	7.4	-0.17	-0.19	0.0289	0.0361
16	7.9	7.9	0.33	0.31	0.1089	0.0961
17	7.1	7.1	-0.47	-0.49	0.2209	0.2401

Продолжение таблицы Б.18

18	8.0		0.43		0.1849	
19	7.5		-0.07		0.0049	
20	7.3		-0.27		0.0729	
21	7.6		0.029		0.0009	
22	7.5		-0.07		0.0049	
23	7.6		0.029		0.0009	
24	7.8		0.23		0.0529	
25	7.4		-0.17		0.0289	
26	7.9		0.33		0.1089	
27	7.1		-0.47		0.2209	
28	8.0		0.43		0.1849	
29	7.5		-0.07		0.0049	
30	7.3		-0.27		0.0729	
31	7.6		0.029		0.0009	
32	7.6		0.029		0.0009	
Суммы:	242.3	129	0.06	-0.03	2.0448	1.1577
Среднее:	7.57	7.59				

Таблица Б.19 – Различия показателей профессионального Я-образа неформально занятых интернет-работников 20–30 лет и 31–40 лет (профессиональный Я-образ (прошлом))

№	Выборки		Отклонения от среднего		Квадраты отклонений	
	В.1	В.2	В.1	В.2	В.1	В.2
1	4.8	5.9	0.03	0.02	0.0009	0.0004
2	4.7	5.8	-0.069	-0.08	0.0049	0.0064
3	4.9	6.0	0.13	0.12	0.0169	0.0144
4	4.6	5.7	-0.17	-0.18	0.0289	0.0324
5	5.0	6.1	0.23	0.22	0.0529	0.0484
6	4.7	6.2	-0.069	0.32	0.0049	0.1024
7	4.9	6.3	0.13	0.42	0.0169	0.1764
8	4.7	5.6	-0.069	-0.28	0.0049	0.0784
9	5.0	5.7	0.23	-0.18	0.0529	0.0324
10	4.4	5.6	-0.37	-0.28	0.1369	0.0784
11	4.8	5.9	0.03	0.02	0.0009	0.0004
12	4.7	5.8	-0.069	-0.08	0.0049	0.0064
13	4.9	6.0	0.13	0.12	0.0169	0.0144
14	4.6	5.7	-0.17	-0.18	0.0289	0.0324
15	5.0	6.1	0.23	0.22	0.0529	0.0484
16	4.7	6.2	-0.069	0.32	0.0049	0.1024
17	4.9	6.3	0.13	0.42	0.0169	0.1764

Продолжение таблицы Б.19

18	4.7	5.6	-0.069	-0.28	0.0049	0.0784
19	5.0	5.7	0.23	-0.18	0.0529	0.0324
20	4.4	5.6	-0.37	-0.28	0.1369	0.0784
21	4.8	5.9	0.03	0.02	0.0009	0.0004
22	4.7	5.8	-0.069	-0.08	0.0049	0.0064
23	4.9	6.0	0.13	0.12	0.0169	0.0144
24	4.6	5.7	-0.17	-0.18	0.0289	0.0324
25	5.0	6.1	0.23	0.22	0.0529	0.0484
26	4.7	6.2	-0.069	0.32	0.0049	0.1024
27	4.9	6.3	0.13	0.42	0.0169	0.1764
28	4.7	5.6	-0.069	-0.28	0.0049	0.0784
29	5.0	5.7	0.23	-0.18	0.0529	0.0324
30	4.4	5.6	-0.37	-0.28	0.1369	0.0784
31	4.8	5.7	0.03	-0.18	0.0009	0.0324
32	4.7		-0.069		0.0049	
33	4.9		0.13		0.0169	
34	4.6		-0.17		0.0289	
Суммы:	162.1	182.4	-0.08	0.12	1.0146	1.7424
Среднее:	4.77	5.88				

Таблица Б.20 – Различия показателей профессионального Я-образа неформально занятых интернет-работников 20–30 лет и 41–50 лет (профессиональный Я-образ (прошлом))

№	Выборки		Отклонения от среднего		Квадраты отклонений	
	В.1	В.2	В.1	В.2	В.1	В.2
1	4.8	5.2	0.03	-0.06	0.0009	0.0036
2	4.7	5.1	-0.069	-0.16	0.0049	0.0256
3	4.9	5.3	0.13	0.04	0.0169	0.0016
4	4.6	5.0	-0.17	-0.26	0.0289	0.0676
5	5.0	5.4	0.23	0.14	0.0529	0.0196
6	4.7	5.8	-0.069	0.54	0.0049	0.2916
7	4.9	4.7	0.13	-0.56	0.0169	0.3136
8	4.7	5.6	-0.069	0.34	0.0049	0.1156
9	5.0	5.4	0.23	0.14	0.0529	0.0196
10	4.4	5.2	-0.37	-0.06	0.1369	0.0036
11	4.8	5.2	0.03	-0.06	0.0009	0.0036
12	4.7	5.1	-0.069	-0.16	0.0049	0.0256
13	4.9	5.3	0.13	0.04	0.0169	0.0016
14	4.6	5.0	-0.17	-0.26	0.0289	0.0676
15	5.0	5.4	0.23	0.14	0.0529	0.0196
16	4.7	5.8	-0.069	0.54	0.0049	0.2916
17	4.9	4.7	0.13	-0.56	0.0169	0.3136

Продолжение таблицы Б.20

18	4.7	5.6	-0.069	0.34	0.0049	0.1156
19	5.0	5.4	0.23	0.14	0.0529	0.0196
20	4.4	5.2	-0.37	-0.06	0.1369	0.0036
21	4.8	5.2	0.03	-0.06	0.0009	0.0036
22	4.7	5.1	-0.069	-0.16	0.0049	0.0256
23	4.9	5.3	0.13	0.04	0.0169	0.0016
24	4.6	5.0	-0.17	-0.26	0.0289	0.0676
25	5.0	5.4	0.23	0.14	0.0529	0.0196
26	4.7	5.8	-0.069	0.54	0.0049	0.2916
27	4.9	4.7	0.13	-0.56	0.0169	0.3136
28	4.7	5.6	-0.069	0.34	0.0049	0.1156
29	5.0	5.4	0.23	0.14	0.0529	0.0196
30	4.4	5.2	-0.37	-0.06	0.1369	0.0036
31	4.8	5.2	0.03	-0.06	0.0009	0.0036
32	4.7	5.1	-0.069	-0.16	0.0049	0.0256
33	4.9	5.3	0.13	0.04	0.0169	0.0016
34	4.6	5.0	-0.17	-0.26	0.0289	0.0676
35		5.4		0.14		0.0196
Суммы:	162.1	184.1	-0.08	0	1.0146	2.704
Среднее:	4.77	5.26				

Таблица Б.21 – Различия показателей профессионального Я-образа неформально занятых интернет-работников 20–30 лет и 51 и старше лет (профессиональный Я-образ (прошлые))

№	Выборки		Отклонения от среднего		Квадраты отклонений	
	В.1	В.2	В.1	В.2	В.1	В.2
1	4.8	6.0	0.03	0.02	0.0009	0.0004
2	4.7	5.9	-0.069	-0.08	0.0049	0.0064
3	4.9	6.1	0.13	0.12	0.0169	0.0144
4	4.6	5.8	-0.17	-0.18	0.0289	0.0324
5	5.0	6.3	0.23	0.32	0.0529	0.1024
6	4.7	5.5	-0.069	-0.48	0.0049	0.2304
7	4.9	6.2	0.13	0.22	0.0169	0.0484
8	4.7	5.6	-0.069	-0.38	0.0049	0.1444
9	5.0	6.4	0.23	0.42	0.0529	0.1764
10	4.4	6.0	-0.37	0.02	0.1369	0.0004
11	4.8	6.0	0.03	0.02	0.0009	0.0004
12	4.7	6.1	-0.069	0.12	0.0049	0.0144
13	4.9	5.9	0.13	-0.08	0.0169	0.0064
14	4.6	5.9	-0.17	-0.08	0.0289	0.0064
15	5.0	6.1	0.23	0.12	0.0529	0.0144
16	4.7	5.8	-0.069	-0.18	0.0049	0.0324
17	4.9	6.3	0.13	0.32	0.0169	0.1024
18	4.7	5.5	-0.069	-0.48	0.0049	0.2304

Продолжение таблицы Б.21

19	5.0	6.2	0.23	0.22	0.0529	0.0484
20	4.4		-0.37		0.1369	
21	4.8		0.03		0.0009	
22	4.7		-0.069		0.0049	
23	4.9		0.13		0.0169	
24	4.6		-0.17		0.0289	
25	5.0		0.23		0.0529	
26	4.7		-0.069		0.0049	
27	4.9		0.13		0.0169	
28	4.7		-0.069		0.0049	
29	5.0		0.23		0.0529	
30	4.4		-0.37		0.1369	
31	4.8		0.03		0.0009	
32	4.7		-0.069		0.0049	
33	4.9		0.13		0.0169	
34	4.6		-0.17		0.0289	
Суммы:	162.1	113.6	-0.08	-0.02	1.0146	1.2116
Среднее:	4.77	5.98				

Таблица Б.22 – Различия показателей профессионального Я-образа неформально занятых интернет-работников 20–30 лет и 31–40 лет (профессиональный Я-образ (настоящее))

№	Выборки		Отклонения от среднего		Квадраты отклонений	
	В.1	В.2	В.1	В.2	В.1	В.2
1	5.4	6.2	0.050	0.08	0.0025	0.0064
2	5.6	6.1	0.25	-0.02	0.0625	0.0004
3	5.2	6.3	-0.15	0.18	0.0225	0.0324
4	5.3	6.0	-0.05	-0.12	0.0025	0.0144
5	5.8	6.3	0.45	0.18	0.2025	0.0324
6	5.1	6.1	-0.25	-0.02	0.0625	0.0004
7	5.0	6.5	-0.35	0.38	0.1225	0.1444
8	5.3	5.7	-0.05	-0.42	0.0025	0.1764
9	5.7	6.6	0.35	0.48	0.1225	0.2304
10	4.9	5.4	-0.45	-0.72	0.2025	0.5184
11	5.4	6.2	0.050	0.08	0.0025	0.0064
12	5.6	6.1	0.25	-0.02	0.0625	0.0004
13	5.2	6.3	-0.15	0.18	0.0225	0.0324
14	5.3	6.0	-0.05	-0.12	0.0025	0.0144
15	5.8	6.3	0.45	0.18	0.2025	0.0324
16	5.1	6.1	-0.25	-0.02	0.0625	0.0004
17	5.0	6.5	-0.35	0.38	0.1225	0.1444
18	5.3	5.7	-0.05	-0.42	0.0025	0.1764

Продолжение таблицы Б.22

19	5.7	6.6	0.35	0.48	0.1225	0.2304
20	4.9	5.4	-0.45	-0.72	0.2025	0.5184
21	5.4	6.2	0.050	0.08	0.0025	0.0064
22	5.6	6.1	0.25	-0.02	0.0625	0.0004
23	5.2	6.3	-0.15	0.18	0.0225	0.0324
24	5.3	6.0	-0.05	-0.12	0.0025	0.0144
25	5.8	6.3	0.45	0.18	0.2025	0.0324
26	5.1	6.1	-0.25	-0.02	0.0625	0.0004
27	5.0	6.5	-0.35	0.38	0.1225	0.1444
28	5.3	5.7	-0.05	-0.42	0.0025	0.1764
29	5.7	6.6	0.35	0.48	0.1225	0.2304
30	4.9	5.4	-0.45	-0.72	0.2025	0.5184
31	5.4	6.2	0.050	0.08	0.0025	0.0064
32	5.6	6.1	0.25	-0.02	0.0625	0.0004
33	5.2	6.3	-0.15	0.18	0.0225	0.0324
34	5.3	6.0	-0.05	-0.12	0.0025	0.0144
35	5.8		0.45		0.2025	
Суммы:	187.2	208.2	-0.05	0.12	2.7075	3.5216
Среднее:	5.35	6.12				

Таблица Б.23 – Различия показателей профессионального Я-образа неформально занятых интернет-работников 20–30 лет и 41–50 лет (профессиональный Я-образ (настоящее))

№	Выборки		Отклонения от среднего		Квадраты отклонений	
	В.1	В.2	В.1	В.2	В.1	В.2
1	5.4	5.7	0.050	0.07	0.0025	0.0049
2	5.6	5.6	0.25	-0.03	0.0625	0.0009
3	5.2	5.8	-0.15	0.17	0.0225	0.0289
4	5.3	5.5	-0.05	-0.13	0.0025	0.0169
5	5.8	5.9	0.45	0.27	0.2025	0.0729
6	5.1	5.4	-0.25	-0.23	0.0625	0.0529
7	5.0	6.0	-0.35	0.37	0.1225	0.1369
8	5.3	5.5	-0.05	-0.13	0.0025	0.0169
9	5.7	5.0	0.35	-0.63	0.1225	0.3969
10	4.9	5.8	-0.45	0.17	0.2025	0.0289
11	5.4	5.7	0.050	0.07	0.0025	0.0049
12	5.6	5.6	0.25	-0.03	0.0625	0.0009
13	5.2	5.8	-0.15	0.17	0.0225	0.0289
14	5.3	5.5	-0.05	-0.13	0.0025	0.0169
15	5.8	5.9	0.45	0.27	0.2025	0.0729
16	5.1	5.4	-0.25	-0.23	0.0625	0.0529
17	5.0	6.0	-0.35	0.37	0.1225	0.1369
18	5.3	5.5	-0.05	-0.13	0.0025	0.0169

Продолжение таблицы Б.23

19	5.7	5.0	0.35	-0.63	0.1225	0.3969
20	4.9	5.8	-0.45	0.17	0.2025	0.0289
21	5.4	5.7	0.050	0.07	0.0025	0.0049
22	5.6	5.6	0.25	-0.03	0.0625	0.0009
23	5.2	5.8	-0.15	0.17	0.0225	0.0289
24	5.3	5.5	-0.05	-0.13	0.0025	0.0169
25	5.8	5.9	0.45	0.27	0.2025	0.0729
26	5.1	5.4	-0.25	-0.23	0.0625	0.0529
27	5.0	6.0	-0.35	0.37	0.1225	0.1369
28	5.3	5.5	-0.05	-0.13	0.0025	0.0169
29	5.7	5.0	0.35	-0.63	0.1225	0.3969
30	4.9	5.8	-0.45	0.17	0.2025	0.0289
31	5.4	5.7	0.050	0.07	0.0025	0.0049
32	5.6	5.6	0.25	-0.03	0.0625	0.0009
33	5.2	5.8	-0.15	0.17	0.0225	0.0289
34	5.3	5.5	-0.05	-0.13	0.0025	0.0169
35	5.8	5.9	0.45	0.27	0.2025	0.0729
Суммы:	187.2	197.1	-0.05	0.05	2.7075	2.3955
Среднее:	5.35	5.63				

Таблица Б.24 – Различия показателей профессионального Я-образа неформально занятых интернет-работников 20–30 лет и 51 и старше лет (профессиональный Я-образ (настоящее))

№	Выборки		Отклонения от среднего		Квадраты отклонений	
	В.1	В.2	В.1	В.2	В.1	В.2
1	5.4	6.2	0.050	0.08	0.0025	0.0064
2	5.6	6.1	0.25	-0.02	0.0625	0.0004
3	5.2	6.3	-0.15	0.18	0.0225	0.0324
4	5.3	6.0	-0.05	-0.12	0.0025	0.0144
5	5.8	6.3	0.45	0.18	0.2025	0.0324
6	5.1	6.1	-0.25	-0.02	0.0625	0.0004
7	5.0	6.5	-0.35	0.38	0.1225	0.1444
8	5.3	5.7	-0.05	-0.42	0.0025	0.1764
9	5.7	6.6	0.35	0.48	0.1225	0.2304
10	4.9	5.4	-0.45	-0.72	0.2025	0.5184
11	5.4	6.2	0.050	0.08	0.0025	0.0064
12	5.6	6.1	0.25	-0.02	0.0625	0.0004
13	5.2	6.3	-0.15	0.18	0.0225	0.0324
14	5.3	6.0	-0.05	-0.12	0.0025	0.0144
15	5.8	6.3	0.45	0.18	0.2025	0.0324
16	5.1	6.1	-0.25	-0.02	0.0625	0.0004
17	5.0	6.5	-0.35	0.38	0.1225	0.1444
18	5.3	5.7	-0.05	-0.42	0.0025	0.1764

Продолжение таблицы Б.24

19	5.7	6.6	0.35	0.48	0.1225	0.2304
20	4.9	5.4	-0.45	-0.72	0.2025	0.5184
21	5.4		0.050		0.0025	
22	5.6		0.25		0.0625	
23	5.2		-0.15		0.0225	
24	5.3		-0.05		0.0025	
25	5.8		0.45		0.2025	
26	5.1		-0.25		0.0625	
27	5.0		-0.35		0.1225	
28	5.3		-0.05		0.0025	
29	5.7		0.35		0.1225	
30	4.9		-0.45		0.2025	
31	5.4		0.050		0.0025	
32	5.6		0.25		0.0625	
33	5.2		-0.15		0.0225	
34	5.3		-0.05		0.0025	
35	5.8		0.45		0.2025	
Суммы:	187.2	122.4	-0.05	-0	2.7075	2.312
Среднее:	5.35	6.12				

Таблица Б.25 – Различия показателей профессионального Я-образа неформально занятых интернет-работников 20–30 лет и 31–40 лет (профессиональный Я-образ (будущее))

№	Выборки		Отклонения от среднего		Квадраты отклонений	
	В.1	В.2	В.1	В.2	В.1	В.2
1	6.6	6.7	-0.010	0	0.0001	0
2	6.5	6.6	-0.11	-0.1	0.0121	0.01
3	6.7	6.8	0.09	0.1	0.0081	0.01
4	6.4	6.7	-0.21	0	0.0441	0
5	6.8	6.5	0.19	-0.2	0.0361	0.04
6	6.0	6.9	-0.61	0.2	0.3721	0.04
7	7.0	6.4	0.39	-0.3	0.1521	0.09
8	6.6	7.0	-0.010	0.3	0.0001	0.09
9	6.7	6.3	0.09	-0.4	0.0081	0.16
10	6.8	7.1	0.19	0.4	0.0361	0.16
11	6.6	6.7	-0.010	0	0.0001	0
12	6.5	6.6	-0.11	-0.1	0.0121	0.01
13	6.7	6.8	0.09	0.1	0.0081	0.01
14	6.4	6.7	-0.21	0	0.0441	0
15	6.8	6.5	0.19	-0.2	0.0361	0.04
16	6.0	6.9	-0.61	0.2	0.3721	0.04
17	7.0	6.4	0.39	-0.3	0.1521	0.09
18	6.6	7.0	-0.010	0.3	0.0001	0.09

Продолжение таблицы Б.25

19	6.7	6.3	0.09	-0.4	0.0081	0.16
20	6.8	7.1	0.19	0.4	0.0361	0.16
21	6.6	6.7	-0.010	0	0.0001	0
22	6.5	6.6	-0.11	-0.1	0.0121	0.01
23	6.7	6.8	0.09	0.1	0.0081	0.01
24	6.4	6.7	-0.21	0	0.0441	0
25	6.8	6.5	0.19	-0.2	0.0361	0.04
26	6.0	6.9	-0.61	0.2	0.3721	0.04
27	7.0	6.4	0.39	-0.3	0.1521	0.09
28	6.6	7.0	-0.010	0.3	0.0001	0.09
29	6.7	6.3	0.09	-0.4	0.0081	0.16
30	6.8	7.1	0.19	0.4	0.0361	0.16
31	6.6	6.7	-0.010	0	0.0001	0
32	6.5		-0.11		0.0121	
33	6.7		0.09		0.0081	
34	6.4		-0.21		0.0441	
35	6.8		0.19		0.0361	
Суммы:	231.3	207.7	-0.05	-0	2.1075	1.8
Среднее:	6.61	6.7				

Таблица Б.26 – Различия показателей профессионального Я-образа неформально занятых интернет-работников 20–30 лет и 41–50 лет (профессиональный Я-образ (будущее))

№	Выборки		Отклонения от среднего		Квадраты отклонений	
	В.1	В.2	В.1	В.2	В.1	В.2
1	6.6	6.5	-0.010	-0.16	0.0001	0.0256
2	6.5	6.4	-0.11	-0.26	0.0121	0.0676
3	6.7	6.6	0.09	-0.06	0.0081	0.0036
4	6.4	6.6	-0.21	-0.06	0.0441	0.0036
5	6.8	6.4	0.19	-0.26	0.0361	0.0676
6	6.0	6.0	-0.61	-0.66	0.3721	0.4356
7	7.0	6.4	0.39	-0.26	0.1521	0.0676
8	6.6	7.0	-0.010	0.34	0.0001	0.1156
9	6.7	6.3	0.09	-0.36	0.0081	0.1296
10	6.8	7.1	0.19	0.44	0.0361	0.1936
11	6.6	6.7	-0.010	0.04	0.0001	0.0016
12	6.5	6.6	-0.11	-0.06	0.0121	0.0036
13	6.7	6.8	0.09	0.14	0.0081	0.0196
14	6.4	6.7	-0.21	0.04	0.0441	0.0016
15	6.8	6.5	0.19	-0.16	0.0361	0.0256
16	6.0	6.9	-0.61	0.24	0.3721	0.0576
17	7.0	6.4	0.39	-0.26	0.1521	0.0676
18	6.6	7.0	-0.010	0.34	0.0001	0.1156

Продолжение таблицы Б.26

19	6.7	6.3	0.09	-0.36	0.0081	0.1296
20	6.8	7.1	0.19	0.44	0.0361	0.1936
21	6.6	6.7	-0.010	0.04	0.0001	0.0016
22	6.5	6.6	-0.11	-0.06	0.0121	0.0036
23	6.7	6.8	0.09	0.14	0.0081	0.0196
24	6.4	6.7	-0.21	0.04	0.0441	0.0016
25	6.8	6.5	0.19	-0.16	0.0361	0.0256
26	6.0	6.9	-0.61	0.24	0.3721	0.0576
27	7.0	6.4	0.39	-0.26	0.1521	0.0676
28	6.6	7.0	-0.010	0.34	0.0001	0.1156
29	6.7	6.3	0.09	-0.36	0.0081	0.1296
30	6.8	7.1	0.19	0.44	0.0361	0.1936
31	6.6	6.7	-0.010	0.04	0.0001	0.0016
32	6.5	7.0	-0.11	0.34	0.0121	0.1156
33	6.7	6.3	0.09	-0.36	0.0081	0.1296
34	6.4	7.1	-0.21	0.44	0.0441	0.1936
35	6.8	6.7	0.19	0.04	0.0361	0.0016
Суммы:	231.3	233.1	-0.05	-0	2.1075	2.784
Среднее:	6.61	6.66				

Таблица Б.27 – Различия показателей профессионального Я-образа неформально занятых интернет-работников 20–30 лет и 51 и старше лет (профессиональный Я-образ (будущее))

№	Выборки		Отклонения от среднего		Квадраты отклонений	
	В.1	В.2	В.1	В.2	В.1	В.2
1	6.6	6.3	-0.010	0.009	0.0001	0.0001
2	6.5	6.2	-0.11	-0.09	0.0121	0.0081
3	6.7	6.4	0.09	0.11	0.0081	0.0121
4	6.4	6.1	-0.21	-0.19	0.0441	0.0361
5	6.8	6.5	0.19	0.21	0.0361	0.0441
6	6.0	6.0	-0.61	-0.29	0.3721	0.0841
7	7.0	6.6	0.39	0.31	0.1521	0.0961
8	6.6	6.3	-0.010	0.009	0.0001	0.0001
9	6.7	6.2	0.09	-0.09	0.0081	0.0081
10	6.8	6.3	0.19	0.009	0.0361	0.0001
11	6.6	6.3	-0.010	0.009	0.0001	0.0001
12	6.5	6.2	-0.11	-0.09	0.0121	0.0081
13	6.7	6.4	0.09	0.11	0.0081	0.0121
14	6.4	6.1	-0.21	-0.19	0.0441	0.0361
15	6.8	6.5	0.19	0.21	0.0361	0.0441
16	6.0	6.0	-0.61	-0.29	0.3721	0.0841
17	7.0	6.6	0.39	0.31	0.1521	0.0961
18	6.6	6.3	-0.010	0.009	0.0001	0.0001

## Продолжение таблицы Б.27

19	6.7	6.2	0.09	-0.09	0.0081	0.0081
20	6.8	6.3	0.19	0.009	0.0361	0.0001
21	6.6		-0.010		0.0001	
22	6.5		-0.11		0.0121	
23	6.7		0.09		0.0081	
24	6.4		-0.21		0.0441	
25	6.8		0.19		0.0361	
26	6.0		-0.61		0.3721	
27	7.0		0.39		0.1521	
28	6.6		-0.010		0.0001	
29	6.7		0.09		0.0081	
30	6.8		0.19		0.0361	
31	6.6		-0.010		0.0001	
32	6.5		-0.11		0.0121	
33	6.7		0.09		0.0081	
34	6.4		-0.21		0.0441	
35	6.8		0.19		0.0361	
Суммы:	231.3	125.8	-0.05	0	2.1075	0.578
Среднее:	6.61	6.29				

Таблица Б.28 – Различия показателей профессионального Я-образа неформально занятых интернет-работников 31–40 лет и 41–50 лет (профессиональный Я-образ (прошлое))

№	Выборки		Отклонения от среднего		Квадраты отклонений	
	В.1	В.2	В.1	В.2	В.1	В.2
1	5.9	5.2	0.010	-0.06	0.0001	0.0036
2	5.8	5.1	-0.09	-0.16	0.0081	0.0256
3	6.0	5.3	0.11	0.04	0.0121	0.0016
4	5.7	5.0	-0.19	-0.26	0.0361	0.0676
5	6.1	5.4	0.21	0.14	0.0441	0.0196
6	6.2	5.8	0.31	0.54	0.0961	0.2916
7	6.3	4.7	0.41	-0.56	0.1681	0.3136
8	5.6	5.6	-0.29	0.34	0.0841	0.1156
9	5.7	5.4	-0.19	0.14	0.0361	0.0196
10	5.6	5.2	-0.29	-0.06	0.0841	0.0036
11	5.9	5.2	0.010	-0.06	0.0001	0.0036
12	5.8	5.1	-0.09	-0.16	0.0081	0.0256
13	6.0	5.3	0.11	0.04	0.0121	0.0016
14	5.7	5.0	-0.19	-0.26	0.0361	0.0676
15	6.1	5.4	0.21	0.14	0.0441	0.0196
16	6.2	5.8	0.31	0.54	0.0961	0.2916
17	6.3	4.7	0.41	-0.56	0.1681	0.3136
18	5.6	5.6	-0.29	0.34	0.0841	0.1156

Продолжение таблицы Б.28

19	5.7	5.4	-0.19	0.14	0.0361	0.0196
20	5.6	5.2	-0.29	-0.06	0.0841	0.0036
21	5.9	5.2	0.010	-0.06	0.0001	0.0036
22	5.8	5.1	-0.09	-0.16	0.0081	0.0256
23	6.0	5.3	0.11	0.04	0.0121	0.0016
24	5.7	5.0	-0.19	-0.26	0.0361	0.0676
25	6.1	5.4	0.21	0.14	0.0441	0.0196
26	6.2	5.8	0.31	0.54	0.0961	0.2916
27	6.3	4.7	0.41	-0.56	0.1681	0.3136
28	5.6	5.6	-0.29	0.34	0.0841	0.1156
29	5.7	5.4	-0.19	0.14	0.0361	0.0196
30	5.6	5.2	-0.29	-0.06	0.0841	0.0036
31	5.9	5.2	0.010	-0.06	0.0001	0.0036
32	5.8	5.1	-0.09	-0.16	0.0081	0.0256
33	6.0	5.3	0.11	0.04	0.0121	0.0016
34		5.0		-0.26		0.0676
35		5.4		0.14		0.0196
Суммы:	194.4	184.1	0.03	0	1.7273	2.704
Среднее:	5.89	5.26				

Таблица Б.29 – Различия показателей профессионального Я-образа неформально занятых интернет-работников 31–40 лет и 51 и старше лет (профессиональный Я-образ (прошлое))

№	Выборки		Отклонения от среднего		Квадраты отклонений	
	В.1	В.2	В.1	В.2	В.1	В.2
1	5.9	6.2	0.010	0.08	0.0001	0.0064
2	5.8	6.1	-0.09	-0.02	0.0081	0.0004
3	6.0	6.3	0.11	0.18	0.0121	0.0324
4	5.7	6.0	-0.19	-0.12	0.0361	0.0144
5	6.1	6.3	0.21	0.18	0.0441	0.0324
6	6.2	6.1	0.31	-0.02	0.0961	0.0004
7	6.3	6.5	0.41	0.38	0.1681	0.1444
8	5.6	5.7	-0.29	-0.42	0.0841	0.1764
9	5.7	6.6	-0.19	0.48	0.0361	0.2304
10	5.6	5.4	-0.29	-0.72	0.0841	0.5184
11	5.9	6.2	0.010	0.08	0.0001	0.0064
12	5.8	6.1	-0.09	-0.02	0.0081	0.0004
13	6.0	6.3	0.11	0.18	0.0121	0.0324
14	5.7	6.0	-0.19	-0.12	0.0361	0.0144
15	6.1	6.3	0.21	0.18	0.0441	0.0324
16	6.2	6.1	0.31	-0.02	0.0961	0.0004
17	6.3	6.5	0.41	0.38	0.1681	0.1444
18	5.6	5.7	-0.29	-0.42	0.0841	0.1764

Продолжение таблицы Б.29

19	5.7	6.6	-0.19	0.48	0.0361	0.2304
20	5.6	5.4	-0.29	-0.72	0.0841	0.5184
21	5.9		0.010		0.0001	
22	5.8		-0.09		0.0081	
23	6.0		0.11		0.0121	
24	5.7		-0.19		0.0361	
25	6.1		0.21		0.0441	
26	6.2		0.31		0.0961	
27	6.3		0.41		0.1681	
28	5.6		-0.29		0.0841	
29	5.7		-0.19		0.0361	
30	5.6		-0.29		0.0841	
31	5.9		0.010		0.0001	
32	5.8		-0.09		0.0081	
33	6.0		0.11		0.0121	
Суммы:	194.4	122.4	0.03	-0	1.7273	2.312
Среднее:	5.89	6.12				

Таблица Б.30 – Различия показателей профессионального Я-образа неформально занятых интернет-работников 31–40 лет и 41–50 лет (профессиональный Я-образ (настоящее))

№	Выборки		Отклонения от среднего		Квадраты отклонений	
	В.1	В.2	В.1	В.2	В.1	В.2
1	6.2	5.7	0.08	0.07	0.0064	0.0049
2	6.1	5.6	-0.02	-0.03	0.0004	0.0009
3	6.3	5.8	0.18	0.17	0.0324	0.0289
4	6.0	5.5	-0.12	-0.13	0.0144	0.0169
5	6.3	5.9	0.18	0.27	0.0324	0.0729
6	6.1	5.4	-0.02	-0.23	0.0004	0.0529
7	6.5	6.0	0.38	0.37	0.1444	0.1369
8	5.7	5.5	-0.42	-0.13	0.1764	0.0169
9	6.6	5.0	0.48	-0.63	0.2304	0.3969
10	5.4	5.8	-0.72	0.17	0.5184	0.0289
11	6.2	5.7	0.08	0.07	0.0064	0.0049
12	6.1	5.6	-0.02	-0.03	0.0004	0.0009
13	6.3	5.8	0.18	0.17	0.0324	0.0289
14	6.0	5.5	-0.12	-0.13	0.0144	0.0169
15	6.3	5.9	0.18	0.27	0.0324	0.0729
16	6.1	5.4	-0.02	-0.23	0.0004	0.0529
17	6.5	6.0	0.38	0.37	0.1444	0.1369
18	5.7	5.5	-0.42	-0.13	0.1764	0.0169

Продолжение таблицы Б.30

19	6.6	5.0	0.48	-0.63	0.2304	0.3969
20	5.4	5.8	-0.72	0.17	0.5184	0.0289
21	6.2	5.7	0.08	0.07	0.0064	0.0049
22	6.1	5.6	-0.02	-0.03	0.0004	0.0009
23	6.3	5.8	0.18	0.17	0.0324	0.0289
24	6.0	5.5	-0.12	-0.13	0.0144	0.0169
25	6.3	5.9	0.18	0.27	0.0324	0.0729
26	6.1	5.4	-0.02	-0.23	0.0004	0.0529
27	6.5	6.0	0.38	0.37	0.1444	0.1369
28	5.7	5.5	-0.42	-0.13	0.1764	0.0169
29	6.6	5.0	0.48	-0.63	0.2304	0.3969
30	5.4	5.8	-0.72	0.17	0.5184	0.0289
31	6.2	5.7	0.08	0.07	0.0064	0.0049
32	6.1	5.6	-0.02	-0.03	0.0004	0.0009
33	6.3	5.8	0.18	0.17	0.0324	0.0289
34	6.0	5.5	-0.12	-0.13	0.0144	0.0169
35		5.9		0.27		0.0729
Суммы:	208.2	197.1	0.12	0.05	3.5216	2.3955
Среднее:	6.12	5.63				

Таблица Б.31 – Различия показателей профессионального Я-образа неформально занятых интернет-работников 31–40 лет и 51 и старше лет (профессиональный Я-образ (настоящее))

№	Выборки		Отклонения от среднего		Квадраты отклонений	
	В.1	В.2	В.1	В.2	В.1	В.2
1	6.2	6.2	0.08	0.08	0.0064	0.0064
2	6.1	6.1	-0.02	-0.02	0.0004	0.0004
3	6.3	6.3	0.18	0.18	0.0324	0.0324
4	6.0	6.0	-0.12	-0.12	0.0144	0.0144
5	6.3	6.3	0.18	0.18	0.0324	0.0324
6	6.1	6.1	-0.02	-0.02	0.0004	0.0004
7	6.5	6.5	0.38	0.38	0.1444	0.1444
8	5.7	5.7	-0.42	-0.42	0.1764	0.1764
9	6.6	6.6	0.48	0.48	0.2304	0.2304
10	5.4	5.4	-0.72	-0.72	0.5184	0.5184
11	6.2	6.2	0.08	0.08	0.0064	0.0064
12	6.1	6.1	-0.02	-0.02	0.0004	0.0004
13	6.3	6.3	0.18	0.18	0.0324	0.0324
14	6.0	6.0	-0.12	-0.12	0.0144	0.0144
15	6.3	6.3	0.18	0.18	0.0324	0.0324
16	6.1	6.1	-0.02	-0.02	0.0004	0.0004
17	6.5	6.5	0.38	0.38	0.1444	0.1444
18	5.7	5.7	-0.42	-0.42	0.1764	0.1764

Продолжение таблицы Б.31

19	6.6	6.6	0.48	0.48	0.2304	0.2304
20	5.4	5.4	-0.72	-0.72	0.5184	0.5184
21	6.2		0.08		0.0064	
22	6.1		-0.02		0.0004	
23	6.3		0.18		0.0324	
24	6.0		-0.12		0.0144	
25	6.3		0.18		0.0324	
26	6.1		-0.02		0.0004	
27	6.5		0.38		0.1444	
28	5.7		-0.42		0.1764	
29	6.6		0.48		0.2304	
30	5.4		-0.72		0.5184	
31	6.2		0.08		0.0064	
32	6.1		-0.02		0.0004	
33	6.3		0.18		0.0324	
34	6.0		-0.12		0.0144	
Суммы:	208.2	122.4	0.12	-0	3.5216	2.312
Среднее:	6.12	6.12				

Таблица Б.32 – Различия показателей профессионального Я-образа неформально занятых интернет-работников 31–40 лет и 41–50 лет (профессиональный Я-образ (будущее))

	Выборки		Отклонения от среднего		Квадраты отклонений	
	В.1	В.2	В.1	В.2	В.1	В.2
1	6.7	6.5	0.009	-0.009	0.0001	0.0001
2	6.6	6.4	-0.090	-0.11	0.0081	0.0121
3	6.8	6.6	0.11	0.09	0.0121	0.0081
4	6.5	6.3	-0.19	-0.21	0.0361	0.0441
5	6.9	6.7	0.21	0.19	0.0441	0.0361
6	6.7	6.8	0.009	0.29	0.0001	0.0841
7	6.4	6.1	-0.29	-0.41	0.0841	0.1681
8	7.0	6.5	0.31	-0.009	0.0961	0.0001
9	6.6	6.0	-0.090	-0.51	0.0081	0.2601
10	6.7	7.2	0.009	0.69	0.0001	0.4761
11	6.7	6.5	0.009	-0.009	0.0001	0.0001
12	6.6	6.4	-0.090	-0.11	0.0081	0.0121
13	6.8	6.6	0.11	0.09	0.0121	0.0081
14	6.5	6.3	-0.19	-0.21	0.0361	0.0441
15	6.9	6.7	0.21	0.19	0.0441	0.0361
16	6.7	6.8	0.009	0.29	0.0001	0.0841
17	6.4	6.1	-0.29	-0.41	0.0841	0.1681
18	7.0	6.5	0.31	-0.009	0.0961	0.0001

Продолжение таблицы Б.32

19	6.6	6.0	-0.090	-0.51	0.0081	0.2601
20	6.7	7.2	0.009	0.69	0.0001	0.4761
21	6.7	6.5	0.009	-0.009	0.0001	0.0001
22	6.6	6.4	-0.090	-0.11	0.0081	0.0121
23	6.8	6.6	0.11	0.09	0.0121	0.0081
24	6.5	6.3	-0.19	-0.21	0.0361	0.0441
25	6.9	6.7	0.21	0.19	0.0441	0.0361
26	6.7	6.8	0.009	0.29	0.0001	0.0841
27	6.4	6.1	-0.29	-0.41	0.0841	0.1681
28	7.0	6.5	0.31	-0.009	0.0961	0.0001
29	6.6	6.0	-0.090	-0.51	0.0081	0.2601
30	6.7	7.2	0.009	0.69	0.0001	0.4761
31	6.7	6.5	0.009	-0.009	0.0001	0.0001
32	6.6	6.4	-0.090	-0.11	0.0081	0.0121
33	6.8		0.11		0.0121	
34	6.5		-0.19		0.0361	
Суммы:	227.3	208.2	-0.16	-0.12	0.9234	3.2792
Среднее:	6.69	6.51				

Таблица Б.33 – Различия показателей профессионального Я-образа неформально занятых интернет-работников 31–40 лет и 51 и старше лет (профессиональный Я-образ (будущее))

№	Выборки		Отклонения от среднего		Квадраты отклонений	
	В.1	В.2	В.1	В.2	В.1	В.2
1	6.7	6.4	0.009	0.2	0.0001	0.04
2	6.6	6.4	-0.09	0.2	0.0081	0.04
3	6.8	6.3	0.11	0.1	0.0121	0.01
4	6.5	6.2	-0.19	0	0.0361	0
5	6.9	6.1	0.21	-0.1	0.0441	0.01
6	6.7	6.0	0.009	-0.2	0.0001	0.04
7	6.4	6.1	-0.29	-0.1	0.0841	0.01
8	7.0	6.2	0.31	0	0.0961	0
9	6.6	6.0	-0.090	-0.2	0.0081	0.04
10	6.7	6.3	0.009	0.1	0.0001	0.01
11	6.7	6.4	0.009	0.2	0.0001	0.04
12	6.6	6.4	-0.090	0.2	0.0081	0.04
13	6.8	6.3	0.11	0.1	0.0121	0.01
14	6.5	6.2	-0.19	0	0.0361	0
15	6.9	6.1	0.21	-0.1	0.0441	0.01
16	6.7	6.0	0.009	-0.2	0.0001	0.04
17	6.4	6.1	-0.29	-0.1	0.0841	0.01
18	7.0	6.2	0.31	0	0.0961	0

Продолжение таблицы Б.34

19	6.6	6.0	-0.090	-0.2	0.0081	0.04
20	6.7	6.3	0.009	0.1	0.0001	0.01
21	6.7		0.009		0.0001	
22	6.6		-0.090		0.0081	
23	6.8		0.11		0.0121	
24	6.5		-0.19		0.0361	
25	6.9		0.21		0.0441	
26	6.7		0.009		0.0001	
27	6.4		-0.29		0.0841	
28	7.0		0.31		0.0961	
29	6.6		-0.090		0.0081	
30	6.7		0.009		0.0001	
31	6.7		0.009		0.0001	
32	6.6		-0.090		0.0081	
33	6.8		0.11		0.0121	
34	6.5		-0.19		0.0361	
Суммы:	227.3	124	-0.16	-0	0.9234	0.4
Среднее:	6.69	6.2				

Таблица Б.34 – Различия показателей профессионального Я-образа неформально занятых интернет-работников 41–50 лет и 51 и старше лет (профессиональный Я-образ (прошлые))

№	Выборки		Отклонения от среднего		Квадраты отклонений	
	В.1	В.2	В.1	В.2	В.1	В.2
1	5.2	6.0	0.03	0.03	0.0009	0.0009
2	5.1	5.9	-0.07	-0.069	0.0049	0.0049
3	5.3	6.1	0.13	0.13	0.0169	0.0169
4	5.0	5.8	-0.17	-0.17	0.0289	0.0289
5	5.4	6.2	0.23	0.23	0.0529	0.0529
6	4.9	5.7	-0.27	-0.27	0.0729	0.0729
7	5.5	6.3	0.33	0.33	0.1089	0.1089
8	4.8	5.7	-0.37	-0.27	0.1369	0.0729
9	5.6	6.1	0.43	0.13	0.1849	0.0169
10	4.9	5.9	-0.27	-0.069	0.0729	0.0049
11	5.2	6.0	0.03	0.03	0.0009	0.0009
12	5.1	5.9	-0.07	-0.069	0.0049	0.0049
13	5.3	6.1	0.13	0.13	0.0169	0.0169
14	5.0	5.8	-0.17	-0.17	0.0289	0.0289
15	5.4	6.2	0.23	0.23	0.0529	0.0529
16	4.9	5.7	-0.27	-0.27	0.0729	0.0729
17	5.5	6.3	0.33	0.33	0.1089	0.1089
18	4.8	5.7	-0.37	-0.27	0.1369	0.0729

Продолжение таблицы Б.34

19	5.6	6.1	0.43	0.13	0.1849	0.0169
20	4.9	5.9	-0.27	-0.069	0.0729	0.0049
21	5.2		0.03		0.0009	
22	5.1		-0.07		0.0049	
23	5.3		0.13		0.0169	
24	5.0		-0.17		0.0289	
25	5.4		0.23		0.0529	
26	4.9		-0.27		0.0729	
27	5.5		0.33		0.1089	
28	4.8		-0.37		0.1369	
29	5.6		0.43		0.1849	
30	4.9		-0.27		0.0729	
31	5.2		0.03		0.0009	
32	5.1		-0.07		0.0049	
33	5.3		0.13		0.0169	
34	5.0		-0.17		0.0289	
35	5.4		0.23		0.0529	
Суммы:	181.1	119.4	0.15	0	2.1475	0.762
Среднее:	5.17	5.97				

Таблица Б.35 – Различия показателей профессионального Я-образа неформально занятых интернет-работников 41–50 лет и 51 и старше лет (профессиональный Я-образ (настоящее))

№	Выборки		Отклонения от среднего		Квадраты отклонений	
	В.1	В.2	В.1	В.2	В.1	В.2
1	5.7	6.2	0.07	0.08	0.0049	0.0064
2	5.6	6.1	-0.03	-0.02	0.0009	0.0004
3	5.8	6.3	0.17	0.18	0.0289	0.0324
4	5.5	6.0	-0.13	-0.12	0.0169	0.0144
5	5.9	6.3	0.27	0.18	0.0729	0.0324
6	5.4	6.1	-0.23	-0.02	0.0529	0.0004
7	6.0	6.5	0.37	0.38	0.1369	0.1444
8	5.5	5.7	-0.13	-0.42	0.0169	0.1764
9	5.0	6.6	-0.63	0.48	0.3969	0.2304
10	5.8	5.4	0.17	-0.72	0.0289	0.5184
11	5.7	6.2	0.07	0.08	0.0049	0.0064
12	5.6	6.1	-0.03	-0.02	0.0009	0.0004
13	5.8	6.3	0.17	0.18	0.0289	0.0324
14	5.5	6.0	-0.13	-0.12	0.0169	0.0144
15	5.9	6.3	0.27	0.18	0.0729	0.0324
16	5.4	6.1	-0.23	-0.02	0.0529	0.0004
17	6.0	6.5	0.37	0.38	0.1369	0.1444
18	5.5	5.7	-0.13	-0.42	0.0169	0.1764

Продолжение таблицы Б.35

19	5.0	6.6	-0.63	0.48	0.3969	0.2304
20	5.8	5.4	0.17	-0.72	0.0289	0.5184
21	5.6		-0.03		0.0009	
22	5.8		0.17		0.0289	
23	5.5		-0.13		0.0169	
24	5.9		0.27		0.0729	
25	5.4		-0.23		0.0529	
26	6.0		0.37		0.1369	
27	5.5		-0.13		0.0169	
28	5.0		-0.63		0.3969	
29	5.8		0.17		0.0289	
30	5.7		0.07		0.0049	
31	5.6		-0.03		0.0009	
32	5.8		0.17		0.0289	
33	5.5		-0.13		0.0169	
34	5.9		0.27		0.0729	
Суммы:	191.4	122.4	-0.02	-0	2.3906	2.312
Среднее:	5.63	6.12				

Таблица Б.36 – Различия показателей профессионального Я-образа неформально занятых интернет-работников 41–50 лет и 51 и старше лет (профессиональный Я-образ (будущее))

№	Выборки		Отклонения от среднего		Квадраты отклонений	
	В.1	В.2	В.1	В.2	В.1	В.2
1	6.5	6.3	-0.03	0.05	0.0009	0.0025
2	6.4	6.2	-0.13	-0.05	0.0169	0.0025
3	6.6	6.4	0.069	0.15	0.0049	0.0225
4	6.6	6.1	0.069	-0.15	0.0049	0.0225
5	6.4	6.5	-0.13	0.25	0.0169	0.0625
6	6.0	6.0	-0.53	-0.25	0.2809	0.0625
7	6.4	6.6	-0.13	0.35	0.0169	0.1225
8	7.0	5.9	0.47	-0.35	0.2209	0.1225
9	6.3	6.7	-0.23	0.45	0.0529	0.2025
10	7.1	5.8	0.57	-0.45	0.3249	0.2025
11	6.5	6.3	-0.03	0.05	0.0009	0.0025
12	6.4	6.2	-0.13	-0.05	0.0169	0.0025
13	6.6	6.4	0.069	0.15	0.0049	0.0225
14	6.6	6.1	0.069	-0.15	0.0049	0.0225
15	6.4	6.5	-0.13	0.25	0.0169	0.0625
16	6.0	6.0	-0.53	-0.25	0.2809	0.0625
17	6.4	6.6	-0.13	0.35	0.0169	0.1225
18	7.0	5.9	0.47	-0.35	0.2209	0.1225

Продолжение таблицы Б.36

19	6.3	6.7	-0.23	0.45	0.0529	0.2025
20	7.1	5.8	0.57	-0.45	0.3249	0.2025
21	6.5		-0.03		0.0009	
22	6.4		-0.13		0.0169	
23	6.6		0.069		0.0049	
24	6.6		0.069		0.0049	
25	6.4		-0.13		0.0169	
26	6.0		-0.53		0.2809	
27	6.4		-0.13		0.0169	
28	7.0		0.47		0.2209	
29	6.3		-0.23		0.0529	
30	7.1		0.57		0.3249	
31	6.5		-0.03		0.0009	
32	6.4		-0.13		0.0169	
33	6.6		0.069		0.0049	
34	6.6		0.069		0.0049	
35	6.4		-0.13		0.0169	
Суммы:	228.4	125	-0.15	0	2.8675	1.65
Среднее:	6.53	6.25				

## Приложение В Данные корреляционного анализа

Таблица В.1 – Корреляционная матрица в анализе статистической информации

	Пол	Возраст	Образование	Стаж	Форма труда	Интернет	СЖО Цели	СЖО Проц.	СЖО Рез	СЖО ЛокусЯ	СЖО Локус Жизнь	Карпов сыр.баллы	Карпов стены	ОПР САМООПР. П	САМООПР. Н	САМООПР. Б	ЦЕЛЕНАПР П
Пол	1,000	0,015	0,141	0,131	0,082	0,097	-0,030	-0,103	-0,025	-0,089	0,043	-0,247**	-0,256**	-0,099	-0,049	-0,135	-0,024
Возраст	0,015	1,00	-0,045	0,520**	0,077	0,260**	0,084	0,031	0,039	-0,010	0,144	-0,061	-0,060	0,198*	0,180	0,035	0,138
Образование	0,141	0,045	1,000	0,006	-0,088	0,088	0,067	0,125	0,107	0,034	0,115	-0,074	-0,031	-0,007	0,081	0,183	0,038
Стаж	0,131	0,520	0,006	1,000	0,275**	0,219*	-0,076	-0,038	-0,089	0,130	0,089	-0,057	-0,051	0,225*	0,198*	0,043	0,247**
Форма труда	0,082	0,077	-0,088	0,275	1,000	0,146	0,021	0,084	0,002	0,092	0,184	-0,108	-0,094	0,103	-0,017	-0,098	0,162
Интернет	0,097	0,260	0,088	0,219	0,146	1,00	0,052	0,093	0,080	0,011	0,106	0,042	0,040	0,177	0,045	-0,034	0,203*
СЖО Цели	0,030	0,084	0,067	-0,076	0,021	0,052	1,000	0,061	0,684**	-0,237*	0,545**	-0,025	-0,056	-0,124	-0,098	0,027	-0,063
СЖО Проц	-0,103	0,031	0,125	-0,038	0,084	0,093	0,061	1,000	0,310**	0,090	0,267**	0,189*	0,264**	-0,011	-0,011	0,050	0,044
СЖО Рез	-0,025	0,039	0,107	-0,089	0,002	0,080	0,684**	0,310**	1,000	-0,428**	0,618**	-0,038	-0,019	-0,087	-0,197*	-0,096	-0,021
СЖО ЛокусЯ	-0,089	-0,010	0,034	0,130	0,092	0,011	-0,237*	0,090	-0,428**	1,000	-0,423**	0,198*	0,217*	0,114	0,152	0,110	0,053
СЖО Локус Жизнь	0,043	0,144	0,115	0,089	0,184	0,106	0,545**	0,267**	0,618**	-0,423**	1,000	-0,084	-0,054	0,036	-0,031	-0,003	0,106
Карпов сыр баллы	-0,247**	-0,061	-0,074	-0,057	-0,108	0,042	-0,025	0,189*	-0,038	0,198*	-0,084	1,000	0,966**	0,133	0,146	0,317**	0,095
Карпов стены	-0,256**	-0,060	-0,031	-0,051	-0,094	0,040	-0,056	0,264**	-0,019	0,217*	-0,054	0,966**	1,000	0,163	0,169	0,323**	0,129
ОПР САМООПР.П	-0,099	0,198*	-0,007	0,225*	0,103	0,177	-0,124	-0,011	-0,087	0,114	0,036	0,133	0,163	1,000	0,748**	0,506**	0,859**
САМООПР.Н	-0,049	0,180	0,081	0,198*	-0,017	0,045	-0,098	-0,011	-0,197*	0,152	-0,031	0,146	0,169	0,748**	1,000	0,761**	0,643**
САМООПР.Б	-0,135	0,035	0,183	0,043	-0,098	0,034	0,027	0,050	-0,096	0,110	-0,003	0,317**	0,323**	0,506**	0,761**	1,000	0,408**

## Продолжение таблицы В.1

Целенаправленность П	-0,024	0,138	0,038	0,247**	0,162	0,203*	-0,063	0,044	-0,021	0,053	0,106	0,095	0,129	0,859**	0,643**	0,408**	1,000
Целенаправленность Н	-0,026	0,112	0,003	0,182	0,051	0,077	-0,042	0,005	-0,068	0,066	0,032	0,135	0,167	0,769**	0,854**	0,670**	0,793**
Целенаправленность Б	-0,060	-0,051	0,047	0,080	-0,044	-0,023	-0,015	0,030	-0,109	-0,002	0,024	0,267**	0,279**	0,478**	0,705**	0,873**	0,500**
Самозффективность П	-0,041	0,203*	-0,003	0,297**	0,131	0,179	-0,071	-0,021	-0,039	0,014	0,109	0,087	0,125	0,855**	0,627**	0,356**	0,878**
Самозффективность Н	-0,014	0,201*	0,057	0,305**	0,109	0,168	-0,030	-0,042	-0,146	0,090	0,085	0,141	0,167	0,781**	0,840**	0,642**	0,768**
Самозффективность Б	-0,125	0,044	0,116	0,049	-0,021	0,029	0,022	0,004	-0,131	0,052	0,058	0,282**	0,291**	0,508**	0,698**	0,887**	0,469**
Ценности П	-0,073	0,151	-0,024	0,227*	0,113	0,137	-0,134	-0,114	-0,092	-0,003	0,054	0,088	0,105	0,863**	0,718**	0,497**	0,803**
Ценности Н	-0,083	0,087	0,108	0,159	-0,017	0,038	-0,072	-0,047	-0,127	0,131	0,008	0,195*	0,205*	0,662**	0,768**	0,698**	0,651**
Ценности Б	-0,122	0,049	0,171	0,087	-0,043	0,020	-0,034	0,056	-0,101	0,121	0,034	0,293**	0,308**	0,497**	0,660**	0,811**	0,504**
Автономия П	-0,067	0,169	-0,042	0,191*	0,114	0,177	-0,100	-0,049	-0,074	-0,007	0,089	0,113	0,140	0,883**	0,677**	0,429**	0,817**
Автономия Н	-0,016	0,165	0,063	0,188*	0,088	0,165	-0,075	-0,015	-0,161	0,093	0,008	0,170	0,176	0,770**	0,791**	0,670**	0,661**
Автономия Б	-0,038	0,029	0,133	0,056	-0,061	0,074	-0,033	0,022	-0,135	0,078	-0,026	0,263**	0,254**	0,527**	0,675**	0,836**	0,454**
Общ. толерантность	-0,040	-0,094	-0,124	-0,110	-0,033	-0,025	0,219*	-0,060	0,192*	-0,090	0,003	0,032	0,017	-0,137	-0,147	-0,161	-0,055
Отношение к новизне	-0,046	-0,081	-0,094	-0,007	0,112	-0,089	-0,086	-0,184	-0,091	0,012	-0,063	0,093	0,125	-0,083	0,038	-0,018	0,038
Отношение к сложным заданиям	0,043	0,045	0,096	0,035	-0,060	0,160	0,293**	0,106	0,228*	-0,043	0,182	0,029	0,031	0,135	0,037	0,092	0,159
Отношение к неопределенности	-0,079	0,098	-0,194*	0,015	0,036	-0,115	0,161	0,054	0,205*	-0,045	0,063	-0,034	-0,047	-0,084	-0,143	-0,195*	-0,113
Предпочтение неопределенности	-0,015	-0,047	-0,090	-0,104	-0,128	-0,063	0,179	-0,119	0,062	-0,006	-0,074	0,040	0,031	-0,207*	-0,148	-0,161	-0,124
Прин. избегание неопределенности	-0,058	-0,045	-0,133	-0,007	0,119	0,015	0,174	-0,004	0,257**	-0,126	0,071	0,007	-0,015	0,030	-0,029	-0,058	0,055

Продолжение таблицы В.1

	Целе- напр. Н	Целе- напр. Б	Само- эффект. П	Само- эффект. Н	Само- эффект. Б	Ценнос. П	Ценнос. Н	Ценнос. Б	Автоном. П	Автоном Н	Автоном. Б	Общ толер.	Отнош. к новизне	Отнош. к сложным заданиям	Отнош. к неопред.	Предпочт. неопр.	Прин. избегание неопр.
<b>Пол</b>	-0,026	-0,060	-0,041	-0,014	-0,125	-0,073	-0,083	-0,122	-0,067	-0,016	-0,038	-0,040	-0,046	0,043	-0,079	-0,015	-0,058
<b>Возраст</b>	0,112	-0,051	0,203*	0,201*	0,044	0,151	0,087	0,049	0,169	0,165	0,029	-0,094	-0,081	0,045	0,098	-0,047	-0,045
<b>Образова- ние</b>	0,003	0,047	-0,003	0,057	0,116	-0,024	0,108	0,171	-0,042	0,063	0,133	-0,124	-0,094	0,096	-0,194*	-0,090	-0,133
<b>Стаж</b>	0,182	0,080	0,297**	0,305**	0,049	0,227*	0,159	0,087	0,191*	0,188*	0,056	-0,110	-0,007	0,035	0,015	-0,104	-0,007
<b>Форма труда</b>	0,051	-0,044	0,131	0,109	-0,021	0,113	-0,017	-0,043	0,114	0,088	-0,061	-0,033	0,112	-0,060	0,036	-0,128	0,119
<b>Интернет</b>	0,077	-0,023	0,179	0,168	0,029	0,137	0,038	0,020	0,177	0,165	0,074	-0,025	-0,089	0,160	-0,115	-0,063	0,015
<b>СЖО Цели</b>	-0,042	-0,015	-0,071	-0,030	0,022	-0,134	-0,072	-0,034	-0,100	-0,075	-0,033	0,219*	-0,086	0,293**	0,161	0,179	0,174
<b>СЖО Проц</b>	0,005	0,030	-0,021	-0,042	0,004	-0,114	-0,047	0,056	-0,049	-0,015	0,022	-0,060	-0,184	0,106	0,054	-0,119	-0,004
<b>СЖО Рез</b>	-0,068	-0,109	-0,039	-0,146	-0,131	-0,092	-0,127	-0,101	-0,074	-0,161	-0,135	0,192*	-0,091	0,228*	0,205*	0,062	0,257**
<b>СЖО ЛокусЯ</b>	0,066	-0,002	0,014	0,090	0,052	-0,003	0,131	0,121	-0,007	0,093	0,078	-0,090	0,012	-0,043	-0,045	-0,006	-0,126
<b>СЖО Локус Жизнь</b>	0,032	0,024	0,109	0,085	0,058	0,054	0,008	0,034	0,089	0,008	-0,026	0,003	-0,063	0,182	0,063	-0,074	0,071
<b>Карпов сыр баллы</b>	0,135	0,267**	0,087	0,141	0,282**	0,088	0,195*	0,293**	0,113	0,170	0,263**	0,032	0,093	0,029	-0,034	0,040	0,007
<b>Карпов стены</b>	0,167	0,279**	0,125	0,167	0,291**	0,105	0,205*	0,308**	0,140	0,176	0,254**	0,017	0,125	0,031	-0,047	0,031	-0,015
<b>ОПР САМООП Р.П</b>	0,769**	0,478**	0,855**	0,781**	0,508**	0,863**	0,662**	0,497**	0,883**	0,770**	0,527**	-0,137	-0,083	0,135	-0,084	-0,207*	0,030
<b>САМООП Р.Н</b>	0,854**	0,705**	0,627**	0,840**	0,698**	0,718**	0,768**	0,660**	0,677**	0,791**	0,675**	-0,147	0,038	0,037	-0,143	-0,148	-0,029
<b>САМООП Р.Б</b>	0,670**	0,873**	0,356**	0,642**	0,887**	0,497**	0,698**	0,811**	0,429**	0,670**	0,836**	-0,161	-0,018	0,092	-0,195*	-0,161	-0,058

Продолжение таблицы В.1

	Целе- напр. Н	Целе- напр. Б	Само- эффект. П	Само- эффект. Н	Само- эффект. Б	Ценнос. П	Ценнос. Н	Ценнос. Б	Автоном. П	Автоном. Н	Автоном. Б	Общ толер.	Отнош. к новизне	Отнош. к сложным заданиям	Отнош. к неопред.	Предпочт. неопр.	Прин. избегание неопр.
Целенаправленность П	0,793**	0,500**	0,878**	0,768**	0,469**	0,803**	0,651**	0,504**	0,817**	0,661**	0,454**	-0,055	0,038	0,159	-0,113	-0,124	0,055
Целенаправленность Н	1,000	0,749**	0,713**	0,846**	0,688**	0,773**	0,795**	0,657**	0,757**	0,817**	0,689**	-0,113	0,064	0,111	-0,167	-0,125	0,007
Целенаправленность Б	0,749**	1,000	0,395**	0,649**	0,847**	0,527**	0,685**	0,751**	0,464**	0,650**	0,831**	-0,136	0,063	0,131	-0,226*	-0,117	-0,073
Самозффективность П	0,713**	0,395**	1,000	0,835**	0,469**	0,831**	0,610**	0,466**	0,885**	0,676**	0,422**	-0,080	0,004	0,177	-0,130	-0,100	0,026
Самозффективность Н	0,846**	0,649**	0,835**	1,000	0,747**	0,775**	0,766**	0,668**	0,793**	0,825**	0,664**	-0,103	0,051	0,192*	-0,177	-0,111	0,021
Самозффективность Б	0,688**	0,847**	0,469**	0,747**	1,000	0,540**	0,723**	0,844**	0,499**	0,704**	0,850**	-0,108	0,051	0,156	-0,244*	-0,127	-0,002
Ценности П	0,773**	0,527**	0,831**	0,775**	0,540**	1,000	0,806**	0,601**	0,892**	0,749**	0,565**	-0,145	-0,069	0,081	-0,096	-0,213*	0,034
Ценности Н	0,795**	0,685**	0,610**	0,766**	0,723**	0,806**	1,000	0,856**	0,652**	0,775**	0,742**	-0,148	-0,065	0,117	-0,213*	-0,208*	0,031
Ценности Б	0,657**	0,751**	0,466**	0,668**	0,844**	0,601**	0,856**	1,000	0,482**	0,656**	0,786**	-0,193*	-0,059	0,108	-0,261**	-0,230*	-0,005
Автономия П	0,757**	0,464**	0,885**	0,793**	0,499**	0,892**	0,652**	0,482**	1,000	0,831**	0,573**	-0,113	-0,059	0,162	-0,110	-0,155	0,023
Автономия Н	0,817**	0,650**	0,676**	0,825**	0,704**	0,749**	0,775**	0,656**	0,831**	1,000	0,836**	-0,125	-0,068	0,207*	-0,207*	-0,173	0,032
Автономия Б	0,689**	0,831**	0,422**	0,664**	0,850**	0,565**	0,742**	0,786**	0,573**	0,836**	1,000	-0,158	-0,065	0,175	-0,278**	-0,202*	-0,005
Общ. толерантность	-0,113	-0,136	-0,080	-0,103	-0,108	-0,145	-0,148	-0,193*	-0,113	-0,125	-0,158	1,000	0,245*	0,290**	0,571**	0,824**	0,683**
Отношение к новизне	0,064	0,063	0,004	0,051	0,051	-0,069	-0,065	-0,059	-0,059	-0,068	-0,065	0,245*	1,000	-0,409**	-0,028	0,268**	0,098
Отношение к сложным заданиям	0,111	0,131	0,177	0,192*	0,156	0,081	0,117	0,108	0,162	0,207*	0,175	0,290**	-0,409**	1,000	-0,059	0,284**	0,125
Отношение к неопределенности	-0,167	-0,226*	-0,130	-0,177	-0,244*	-0,096	-0,213*	-0,261**	-0,110	-0,207*	-0,278**	0,571**	-0,028	-0,059	1,000	0,518**	0,393**
Предпочтение неопределенности	-0,125	-0,117	-0,100	-0,111	-0,127	-0,213*	-0,208*	-0,230*	-0,155	-0,173	-0,202*	0,824**	0,268**	0,284**	0,518**	1,000	0,201*
Прин. избегание неопределенности	0,007	-0,073	0,026	0,021	-0,002	0,034	0,031	-0,005	0,023	0,032	-0,005	0,683**	0,098	0,125	0,393**	0,201*	1,000

\*\* . Корреляция значима на уровне 0.01 (2-сторонняя).

\* . Корреляция значима на уровне 0.05 (2-сторонняя).

**Приложение Г Результаты статистического анализа данных расчета t-критерия Стьюдента: показатели профессионального Я-образа неформально занятых интернет-работников до и после реализации модульной технологии**

Таблица Г.1 – Показатели профессионального Я-образа по шкале «Профессиональное самоопределение»

№	Выборка 1 (B.1)	Выборка 2 (B.2)	Отклонения (B.1 - B.2)	Квадраты отклонений (B.1 - B.2) <sup>2</sup>
1	5.7	6.6	-0.9	0.81
2	5.8	6.5	-0.7	0.49
3	5.6	6.7	-1.1	1.21
4	5.5	6.4	-0.9	0.81
5	5.9	6.3	-0.4	0.16
6	5.9	6.8	-0.9	0.81
7	5.5	6.9	-1.4	1.96
8	5.3	6.5	-1.2	1.44
9	5.7	6.8	-1.1	1.21
10	5.6	6.6	-1	1
11	5.7	6.6	-0.9	0.81
12	5.8	6.5	-0.7	0.49
13	5.6	6.7	-1.1	1.21
14	5.5	6.4	-0.9	0.81
15	5.9	6.3	-0.4	0.16

## Продолжение таблицы Г.1

16	5.9	6.8	-0.9	0.81
17	5.5	6.9	-1.4	1.96
18	5.3	6.5	-1.2	1.44
19	5.7	6.8	-1.1	1.21
20	5.6	6.6	-1	1
21	5.7	6.6	-0.9	0.81
22	5.8	6.5	-0.7	0.49
23	5.6	6.7	-1.1	1.21
24	5.5	6.4	-0.9	0.81
25	5.9	6.3	-0.4	0.16
26	5.9	6.8	-0.9	0.81
27	5.5	6.9	-1.4	1.96
28	5.3	6.5	-1.2	1.44
29	5.7	6.8	-1.1	1.21
30	5.6	6.6	-1	1
Суммы:	169.5	198.3	-28.8	29.7

Таблица Г.2 – Показатели профессионального Я-образа по шкале «Профессиональная самооффективность»

№	Выборка 1 (В.1)	Выборка 2 (В.2)	Отклонения (В.1 - В.2)	Квадраты отклонений (В.1 - В.2) <sup>2</sup>
1	4.8	6.8	-2	4
2	4.9	6.5	-1.6	2.56
3	4.7	6.7	-2	4
4	4.5	6.5	-2	4
5	5.0	6.4	-1.4	1.96
6	4.4	6.8	-2.4	5.76
7	4.7	6.9	-2.2	4.84
8	4.7	6.5	-1.8	3.24
9	4.8	6.8	-2	4
10	4.6	6.6	-2	4
11	4.8	6.6	-1.8	3.24
12	4.9	6.5	-1.6	2.56
13	4.7	6.7	-2	4
14	4.5	6.4	-1.9	3.61
15	5.0	6.3	-1.3	1.69
16	4.4	6.8	-2.4	5.76
17	4.7	6.9	-2.2	4.84
18	4.7	6.5	-1.8	3.24
19	4.8	6.8	-2	4

## Продолжение таблицы Г.2

20	4.6	6.6	-2	4
21	4.8	6.6	-1.8	3.24
22	4.9	6.5	-1.6	2.56
23	4.7	6.7	-2	4
24	4.5	6.4	-1.9	3.61
25	5.0	6.3	-1.3	1.69
26	4.4	6.8	-2.4	5.76
27	4.7	6.9	-2.2	4.84
28	4.7	6.5	-1.8	3.24
29	4.8	6.8	-2	4
30	4.6	6.6	-2	4
Суммы:	141.3	198.7	-57.4	112.24

Таблица Г.3 – Показатели профессионального Я-образа по шкале «Ценностные позиции по отношению к профессии»

№	Выборка 1 (В.1)	Выборка 2 (В.2)	Отклонения (В.1 - В.2)	Квадраты отклонений (В.1 - В.2) <sup>2</sup>
1	7.0	7.1	-0.1	0.01
2	69	7.0	62	3844
3	7.1	7.2	-0.1	0.01
4	6.8	6.9	-0.1	0.01
5	7.2	7.3	-0.1	0.01
6	6.7	6.8	-0.1	0.01
7	7.3	7.4	-0.1	0.01
8	6.6	6.7	-0.1	0.01
9	7.2	7.3	-0.1	0.01
10	6.8	7.1	-0.3	0.09
Суммы:	131.7	70.8	60.9	3844.17

Таблица Г.4 – Показатели профессионального Я-образа по шкале «Целенаправленность профессиональной деятельности»

№	Выборка 1 (В.1)	Выборка 2 (В.2)	Отклонения (В.1 - В.2)	Квадраты отклонений (В.1 - В.2) <sup>2</sup>
1	5.0	6.6	-1.6	2.56
2	5.1	6.5	-1.4	1.96
3	4.9	6.7	-1.8	3.24
4	5.2	6.4	-1.2	1.44
5	4.8	6.8	-2	4
6	5.3	6.3	-1	1
7	4.7	6.9	-2.2	4.84
8	5.2	6.2	-1	1
9	4.8	7.0	-2.2	4.84
10	5.0	6.6	-1.6	2.56
11	5.0	6.6	-1.6	2.56
12	5.1	6.5	-1.4	1.96
13	4.9	6.7	-1.8	3.24
14	5.2	6.4	-1.2	1.44
15	4.8	6.8	-2	4
16	5.3	6.3	-1	1
17	4.7	6.9	-2.2	4.84
18	5.2	6.2	-1	1
19	4.8	7.0	-2.2	4.84

Продолжение таблицы Г.4

20	5.0	6.6	-1.6	2.56
21	5.0	6.6	-1.6	2.56
22	5.1	6.5	-1.4	1.96
23	4.9	6.7	-1.8	3.24
24	5.2	6.4	-1.2	1.44
25	4.8	6.8	-2	4
26	5.3	6.3	-1	1
27	4.7	6.9	-2.2	4.84
28	5.2	6.2	-1	1
29	4.8	7.0	-2.2	4.84
30	5.0	6.6	-1.6	2.56
Суммы:	150	198	-48	82.32

Таблица Г.5 – Показатели профессионального Я-образа по шкале «Профессиональная автономия»

№	Выборка 1 (В.1)	Выборка 2 (В.2)	Отклонения (В.1 - В.2)	Квадраты отклонений (В.1 - В.2) <sup>2</sup>
1	5.9	6.8	-0.9	0.81
2	5.8	6.7	-0.9	0.81
3	5.6	6.4	-0.8	0.64
4	5.4	6.8	-1.4	1.96
5	5.8	6.9	-1.1	1.21
6	5.9	7.3	-1.4	1.96
7	6.1	6.5	-0.4	0.16
8	5.4	6.2	-0.8	0.64
9	5.8	7.0	-1.2	1.44
10	6.0	6.8	-0.8	0.64
11	5.9	6.8	-0.9	0.81
12	5.8	6.7	-0.9	0.81
13	5.6	6.4	-0.8	0.64
14	5.4	6.8	-1.4	1.96
15	5.8	6.9	-1.1	1.21
16	5.9	7.3	-1.4	1.96
17	6.1	6.5	-0.4	0.16
18	5.4	6.2	-0.8	0.64

## Продолжение таблицы Г.5

19	5.8	7.0	-1.2	1.44
20	6.0	6.8	-0.8	0.64
21	5.9	6.8	-0.9	0.81
22	5.8	6.7	-0.9	0.81
23	5.6	6.4	-0.8	0.64
24	5.4	6.8	-1.4	1.96
25	5.8	6.9	-1.1	1.21
26	5.9	7.3	-1.4	1.96
27	6.1	6.5	-0.4	0.16
28	5.4	6.2	-0.8	0.64
29	5.8	7.0	-1.2	1.44
30	6.0	6.8	-0.8	0.64
Суммы:	173.1	202.2	-29.1	30.81