

УДК 159.9**DOI: 10.34670/AR.2025.42.83.009****Исследование психологических особенностей субъектов трудовой деятельности****Кайтукова Захира Хазметовна**

Старший преподаватель,
кафедра психологии,
Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина,
119071, Российская Федерация, Москва, ул. Малая Калужская, 1;
e-mail: ikaitukova@mail.ru

Аннотация

В данной статье рассматривается проблема психологических особенностей субъектов трудовой деятельности различных категорий. Анализируются понятия психологического благополучия субъектов трудовой деятельности, тревожности, профессионального самосознания, основные подходы к их определению. Отмечаются особенности профессионального самосознания, переживания тревоги и психологического благополучия у субъектов трудовой деятельности – фрилансеров и штатных сотрудников организаций. Новизна исследования заключается в том, что выявлены различия в переживании психологического благополучия и профессионального самоотношения у субъектов трудовой деятельности с различными формами занятости. Автор приходит к выводу о том, что существуют различия в психологических особенностях у субъектов деятельности с различными формами занятости, в таких, как переживание психологического благополучия, тревожность, профессиональное самоотношение. Реализация результатов исследования позволит специалистам-психологам использовать эффективные методы психологической профилактики и коррекции.

Для цитирования в научных исследованиях

Кайтукова З.Х. Исследование психологических особенностей субъектов трудовой деятельности // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2025. Т. 14. № 8А. С. 59-68. DOI: 10.34670/AR.2025.42.83.009

Ключевые слова

Психологическое благополучие, субъект трудовой деятельности, фрилансеры, штатные сотрудники, профессиональное самосознание, тревожность, формы занятости.

Введение

Актуальность данного исследования обусловлена изменениями на рынке труда, в частности, появлением и распространением новых форм занятости, одной из которых является фриланс. Необходимость в дополнении теоретических представлений о психологических аспектах деловых отношений в формате «фриланс» и недостаток исследований на эту тему требует более глубокого и тщательного анализа влияния специфики работы во фрилансе на профессиональное самоотношение, уровень тревожности работников. Вместе с тем, штатные сотрудники компаний также могут испытывать негативные эмоциональные состояния в связи с высокой нагрузкой и другими факторами, свойственными работе в организациях, что актуализирует сравнительный анализ данных психологических характеристик у фрилансеров и сотрудников традиционной формы занятости.

Различным аспектами психологического статуса субъекта деятельности, личности профессионала посвящены работы таких авторов Й. Киршнер, Е. Миттельхамм, В. С. Агапов, Ю.А.Еремина, Н. Н. Красноштанова, Т. Л. Миронова, Д. Т. Стребков, А.В. Шевчук, И. Е. Смирнова, М. О. Титова и др.

Авторами, заложившим теоретические основания в понимании феномена психологического благополучия являются такие исследователи как: Дж. Детерт, Э.Р. Беррис, Н. Брэдберн, К. Рифф, В.В. Столин, М.М. Карнелович, Т.Г. Маклакова, Хе и др.

Методы и материалы исследования

В данной статье применялись такие методы, как обобщение, анализ философской, психологической, методической литературы по проблеме исследования в открытых источниках – на научных сайтах, журнальных публикациях, монографиях, авторефератах, диссертациях.

Результаты и обсуждения

Анализ литературы по проблемам психологического благополучия, профессионального самоотношения и тревожности показал, что в психологии не существует единого и общепринятого определения вышеупомянутых понятий.

Трудовая деятельность является одной из ключевых и доминирующих сфер в жизни человека, существенно влияющей на его общее психологическое благополучие. Специфика условий труда и социально-экономического контекста работников обуславливает их уникальную психологическую картину, влияющую на эмоциональное состояние, уровень субъективного благополучия и удовлетворенности жизнью [Бородина, Носов, Некрасова, 2024]. Психологические особенности субъектов служебной деятельности, проявляют себя в первую очередь в двух сферах: эмоционально-волевой и характерологической. Эмоционально-волевая сфера включает в себя такие характеристики, как «психологическую устойчивость», которая трактуется как способность человека физическое и психологическое здоровье под воздействием внешних раздражителей. При рассмотрении психологической устойчивости личности выделяют волевой, эмоциональный и интеллектуальный компоненты; самооценку, которая должна оставаться адекватной. Характерологическая сфера представлена такими характеристиками, как экстра-интраверсия как тенденция к общению, коммуникации с окружающими, определяющая способность находиться в относительной изоляции; тревожность

как свойство, наиболее связанное с психологической устойчивостью личности [Бородина, Носов, Некрасова, 2024].

Штатные работники относятся к стандартному и классическому формату занятости, который предполагает работу в найме в организации на полный рабочий день на постоянной основе. Она предполагает заключение трудового договора с работодателем и осуществление деятельности в определенных нормированных условиях по установленному графику. Ключевыми характеристиками работы в штате являются наличие заданных правил, процедур и норм, регулирующих взаимодействие между сторонами, получение гарантированного дохода и социальных льгот, таких как оплачиваемый отпуск, больничных, пенсионных отчислений и других видов социальной поддержки [Агапов, Смирнова, Красноштанова, Титова, 2023].

Этой форме профессиональной занятости характерна структурированность, предсказуемость и четкий перечень обязанностей, что, с одной стороны, упрощает координацию, а с другой – рутинность, ограниченность свободы действий и зависимость от решений руководства имеют угнетающий личностный потенциал работника характер [Веряскина и др., 2023].

В связи с появлением новой на рынке труда формы занятости – фриланса – особый интерес для нас представляют работники, занятые в этой сфере и различные аспекты их психологического благополучия в условиях нестандартных трудовых отношений.

Исследователи описывают фрилансеров как независимых специалистов, не состоящих в штате организации и не являющихся участниками традиционных трудовых отношений, а самостоятельно продвигающих свои услуги и ищущих клиентов, имея возможность выполнять проекты для нескольких заказчиков одновременно [Гурова, 2012]. Это – работники, ведущие независимую экономическую деятельность, не имеющего подчиненных сотрудников и реализующего трудовые услуги на временной основе. Их сотрудничество с заказчиками происходит в формате партнерства: не только заказчик выбирает подходящего исполнителя, но и сам фрилансер отбирает для себя те проекты, которые его привлекают, всегда имея возможность отказаться от других [Стребков, Шевчук, 2019]. Ключевым фактором мотивации и преимуществом работы во фрилансе является возможность неограниченного повышения дохода [Ахмаева, 2024]. От успешности всесторонней организации своей профессиональной деятельности зависят многие психологические аспекты работника и его общее самочувствие.

Интерес к проблеме психологического здоровья и благополучия возрос к середине XX века, что повлекло за собой появление разработок критериев такого здоровья и множества исследований, рассматривающих его с различных сторон. Структура психологического благополучия представляет собой концепцию баланса между счастьем и несчастьем, позитивными и негативными эмоциональными переживаниями, что он обозначил, как ключевые компоненты психологического благополучия [Чернобровкина, Мазура, 2021]. События нашей жизни, приносящие нам положительные эмоции, накапливаются в нашем сознании в качестве позитивного аффекта, а такие события, которые вызывают печаль, разочарование, гнев и прочие отрицательные переживания – суммируются в негативный аффект. Именно разница между двумя этими аффектами представляет собой оценку психологического благополучия человека [Идобаева, 2011].

В рамках гедонистического подхода к пониманию психологического благополучия, феномен рассматривается с точки зрения субъективной удовлетворенности или неудовлетворенности субъекта [Идобаева, 2011].

Другой, эвдемонический подход подразумевает выделение шести базовых компонентов:

позитивные отношения с другими, автономия, управление средой, цель в жизни, личностный рост и самопринятие [Идобаева, 2011].

Какова система факторов, влияющих на психологическое самоощущение работников, имеющих постоянную форму занятости? Одной из ключевых характеристик штатной занятости является высокая степень стабильности и предсказуемости, которые формируют ощущение контроля, которые являются немаловажным фактором ощущения благополучия в профессиональной жизни у штатных сотрудников [Маклакова, 2015]. С другой стороны, регламентация труда, система контроля и оценки приводят к ощущению недостатка автономии и возможности проявлять себя творчески, и в дальнейшем могут стать причиной снижения ощущения удовлетворенности работой [Чернобровкина, Мазура, 2021]. Такие факторы, как поддержка коллег и руководства, слаженная коллективная деятельность позитивно сказываются на эмоциональном состоянии субъектов труда, штатных работников организаций [Хлопова, 2022]. Также проявление руководством индивидуального внимания к сотрудникам, удовлетворенность зарплатой определяют высокий уровень психологической безопасности у служащих [Маклакова, 2015].

Отсутствие гарантированной занятости интенсивная работа и отсутствие должного времени для отдыха снижает чувство безопасности у фрилансеров и может приводить к депрессивным состояниям, низкой удовлетворенности жизнью [Ильина, 2023, Монахова, 2016].

Таким образом, важными факторами в профессиональной сфере для поддержания общего психологического благополучия являются стабильность, поддержка, определенный уровень автономии и гибкости, уровень дохода, четкие разграничения рабочего и времени для отдыха.

На современном этапе к будущим работникам предъявляются особые требования относительно умения контролировать собственные негативные проявления эмоциональной сферы, поскольку именно эмоциональное благополучие личности. Характеризуясь чувством беспокойства, страха и напряжения, это многогранное состояние, направленное на обеспечение адаптации индивида, может иметь патологический характер и становится препятствием для полноценной благополучной жизни.

Исследованием становления адекватной самооценки и уровня тревожности занимались такие ученые, как И. Кон, Ф. Райс, Д. Фельдштейн, М. Тишкова; изучением сущности явлений тревоги, тревожности и страха занимались З. Фрейд, В. Астапов, А. Прихожан, К. Азарт, Л. Лепихова и др. [Билоус, 2013].

Тревожность, с одной стороны, может иметь личностные предпосылки в виде таких черт, как низкая самооценка, перфекционизм, или быть психофизиологически опосредованной слабой нервной системой с преобладанием процессов торможения над процессами возбуждения [Билоус, 2013]. С другой стороны, тревожность может быть ситуационной и возникать вследствие обстоятельств, вызывающих у индивида чувство опасности и напряжения, и быть направленной на мобилизацию ресурсов для адаптации к возникшим условиям.

Так, профессиональная среда сопряжена с различными факторами, способными, в свою очередь, оказывать влияние на эмоциональное состояние сотрудников. Одним из главных источников тревожных состояний в этом случае характер рабочих требований и уровень нагрузок. Р. Лазарус и С. Фолкман в своих исследованиях подчеркивают, что уровень тревоги зависит не только от объективной сложности задач, но и от субъективного восприятия этих требований [Федотовских, 2021]. Тревожность, возникающую непосредственно в контексте трудовой деятельности, мы будем понимать как профессиональную.

Некоторые авторы к общим причинам профессиональной тревожности относят такие

факторы, как:

- 1) организационные, включающие уровень возлагаемой ответственности, требования руководства и динамику рабочего процесса;
- 2) условия труда, включая уровень нагрузки и степень ясности задач;
- 3) индивидуальные особенности работников, среди которых уровень устойчивости, перфекционизм и другие личностные качества [He et al., 2021].

В условиях штатной занятости к повышению тревожности могут приводить как завышенные ожидания со стороны начальства, которое может требовать от сотрудников больше, чем они обязаны, так и собственные ожидания в отношении профессиональной самореализации [Билоус, 2013].

В отличие от штатных работников, фрилансеры ввиду своей специфики подвержены стрессу, связанному с поиском новых клиентов и финансовыми рисками. Такое трудовое сотрудничество часто не оформляется официальным договором, лишено правовой защиты и несет риски для обеих сторон: заказчик может отказаться от работы, задерживать оплату или не произвести ее вовсе, при этом работая с фрилансером без заключения официального договора, он также может столкнуться с невыполнением проекта к сроку, отказа от внесения финальных правок или непредоставлением готовой работы после ее оплаты [Ильина, 2023].

Профессиональное самоотношение отражает субъективную оценку индивидом себя и своих качеств в контексте трудовой деятельности, что является неотъемлемым компонентом самооценки и самочувствия индивида в целом.

В структуре профессионального самоотношения выделяют такие компоненты, как самоуважение, самоуверенность и самоуничижение. Общий показатель профессионального самоотношения определяется выраженностью позитивных и негативных эмоциональных переживаний и оценок субъектом себя как профессионала [Карпинский, Колышко, 2010].

В основе профессиональной самооценки лежат такие категории, как мотивы, ценности и потребности, которые являются смыслообразующими для работника в его карьере [Карпинский, Колышко, 2010].

Увеличение профессионального стажа положительно влияет на профессиональное самоотношение: у работника растет уверенность в себе, самоуважение в профессии, а такие параметры, как неопределенность и самоуничижение, значительно снижаются [Карнелович, 2019].

На профессиональное самоотношение штатных работников может влиять большое количество факторов, среди которых особенности корпоративной культуры, возможности для карьерного роста, уровень поддержки со стороны руководства и другие [Веряскина и др., 2023].

Эмпирическое исследование психологических особенностей субъектов служебной деятельности осуществлялось на выборке из 94 работников различных профессий в возрасте от 22 до 37 лет. В опросе участвовали женщины в количестве 48 человек и 46 мужчин. Все участники выборки относятся к одной из двух исследуемых форм занятости: 53 человека являлись штатными сотрудниками и 41 человек фрилансерами.

Оценка значимости различий между группами осуществлялась с помощью U-критерия манна-Уитни, взаимосвязи между показателями внутри групп определялись посредством коэффициента ранговой корреляции Спирмена.

С помощью «Опросника профессионального самоотношения личности» К.В. Карпинского и А.М. Колышко выявлялась тенденция к положительной оценке респондентами себя как

профессионалов. Высокие значения в общей выборке испытуемых с различными формами занятости были получены по параметру самооффективности, который отражает способность и стремление испытуемых повышать эффективность профессиональной деятельности.

При помощи методики «Шкала проявлений тревоги Тейлор» и авторской методики «Профессиональная тревожность», разработанной на основе теоретических исследований А.М. Прихожан, и А.Л. Венгер, были выявлены тенденции к высокому уровню данной разновидности тревожности по всей выборке.

В ходе проведенного исследования был осуществлен сравнительный анализ показателей психологического благополучия, профессионального самоотношения и уровня двух форм тревожности у фрилансеров и штатных сотрудников (табл.1)

Таблица 1 – Сравнение показателей психологического благополучия, тревожности, профессионального самоотношения у субъектов служебной деятельности ($p \leq 0.05$)

Наименование шкалы	Фрилансеры	Штатные сотрудники	U	P
Психологическое благополучие	5	5,6	484	0,56
Позитивность профессионального самоотношения	14,6	15,3	448	0,29
Автономия	6,5	6,7	516	0,88
Управление окружением	3,9	4,5	450	0,30
Профессиональная тревожность	5,6	5	484	0,56
Личностный рост	6,5	6,7	523	0,96
Цель в жизни	5	5	525	0,98
Самопринятие	4,8	5,1	495	0,67

Результаты проведенного сравнительного анализа психологических особенностей субъектов служебной деятельности с различными формами трудовой занятости отразили невыраженные различия во всех исследуемых параметрах у представителей групп.

С целью выявления различий в корреляционных связях между показателями психологического благополучия, профессионального самоотношения и тревожности внутри групп работников-фрилансеров и штатных сотрудников нами был осуществлен корреляционный анализ показателей методик.

Значимые корреляции между показателями психологического, профессионального благополучия и тревожности в группе фрилансеров, отсутствующие у штатных сотрудников, были выявлены с помощью коэффициента ранговой корреляции Спирмена (см. таблицу 2).

Таблица 2 – Значимые корреляции между психологическими характеристиками, выявленные в группе фрилансеров и отсутствующие у штатных сотрудников

	Автономия	Профессиональная тревожность	Тревожность
Самоуважение	0,5	-	- 0,49
Самооффективность	0,47	-	-
Самопринятие	0,6	-	-
Личностный рост	-	-0,51	-

Выявлена значимая отрицательная корреляция между показателями профессиональной

тревожности у фрилансеров и личностного роста ($r_s = -0,51$). Это свидетельствует о том, что чем выраженнее у фрилансеров заинтересованность в развитии личностных качеств, тем ниже у них уровень тревожности, связанной с процессами, происходящими в деловой сфере.

Выявлена значимая положительная корреляция между автономией и самоуважением ($r_s = 0,5$). Это свидетельствует о том, что чем выше осознание собственной независимости у фрилансеров, тем выше их уровень уважения к себе. В группе штатных сотрудников данные взаимосвязи установлены не были. Выявлена значимая положительная корреляция между автономией и самоэффективностью ($r_s = 0,47$). Это говорит о том, что чем выше осознание собственной независимости у фрилансеров, тем выше эффективность принимаемых ими решений и усилий.

Выявлена значимая положительная корреляция между автономией и самопринятием ($r_s = 0,6$), это означает то, что чем выше уровень переживания автономии у фрилансеров, тем выше степень принятия ими собственной личности во всех ее проявлениях.

Также выявлена значимая отрицательная корреляция между тревожностью и самоуважением у фрилансеров ($r_s = -0,49$). Это говорит о том, что чем выше у фрилансера самооценка, тем менее он склонен к переживанию тревоги. В группе штатных сотрудников данные взаимосвязи установлены не были.

Важными психологическими характеристиками субъектов трудовой деятельности являются такие понятия, как психологическое благополучие, профессиональное самоотношение, тревожность, профессиональная тревожность. Психологическое благополучие – это субъективное ощущение целостности и осмысленности человеком своего бытия. В качестве его компонента нами выделяется и исследуется профессиональное самоотношение – показатель субъективной оценки индивидом себя, своих качеств и способностей в контексте трудовой деятельности. Тревожность – это психологическое состояние, характеризующееся беспокойством, страхом и напряжением.

Профессиональная тревожность возникает в контексте трудовой деятельности и связана с ней. Уровень испытываемых человеком тревожных состояний оказывает значительное влияние на многие сферы жизни и во многом определяет его восприятие мира. Фрилансеры – работники, ведущие независимую экономическую деятельность, не имеющие подчиненных сотрудников и реализующие трудовые услуги на временной основе. Их спецификой является автономия во всех аспектах профессиональной деятельности – поиске заказчиков, организации рабочего графика, контроле над сроками. Данная занятость характеризуется высокой степенью свободы и в то же время неопределенности.

Работе в штате, напротив, присуща высокая степень стабильности, которая выражается в постоянности занятости, стабильном доходе, социальных гарантиях и предсказуемости в деятельности. Штатные сотрудники – это работники, осуществляющие деятельность по бессрочному трудовому договору в организации. Полученные в исследовании результаты могут быть использованы для разработки различных мер по улучшению психологического благополучия для работников, не являющихся частью организаций и лишенных в связи с этим программ поддержки.

Заключение

Проведенное исследование психологических особенностей субъектов трудовой деятельности с различными формами занятости, штатными сотрудниками организаций и

внештатными позволили нам сделать вывод о том, что существуют различия в психологических особенностях у субъектов деятельности с различными формами занятости, в таких, как переживание психологического благополучия, тревожность, профессиональное самоотношение, данные различия проявились на уровне взаимосвязей между упомянутыми показателями в группе фрилансеров, в группе штатных сотрудников корреляции между упомянутыми показателями выявлены не были.

Полученные результаты могут быть полезны для частных психологических центров, коворкингов, творческих пространств или некоммерческих инициатив для запуска проектов, направленных на повышение осведомленности о ментальном здоровье среди фрилансеров и создания сообществ, в которых они могли бы делиться опытом и находить эмоциональную поддержку. Онлайн платформы для фрилансеров, такие как биржи, могут интегрировать в свои сервисы доступ к психологическим ресурсам: статьям, вебинарам или контактам специалистов.

Такой комплексный подход поможет сохранить внутренний ресурс и улучшить психоэмоциональное состояние фрилансеров в условиях дефицита стабильности, поддержки и отсутствия гарантий

Библиография

1. Агапов В. С., Смирнова И. Е., Красноштанова Н. Н., Титова М. О. Теория и практика исследований Я-концепции субъектов служебной деятельности // Вестник Московского университета МВД России, 2023. № 1. С. 320–325.
2. Ахмаева Л. Г. Продвижение услуг фрилансеров в цифровой среде // Цифровая социология, 2024. №1. Т. 7. С. 41–47
3. Билоус Т.Л. Эффективность профессиональной деятельности будущих работников органов внутренних дел как функция их тревожности // Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии МВД России. Психологические науки., 2013. С.32-36
4. Бородина Т.И., Носов А.В., Некрасова Е.А. Личностные особенности субъектов служебной деятельности со склонностью к рисковому финансовому поведению // Вестник Тверского государственного университета, Серия «Педагогика и психология», 2024. № 4 (69). С 107-113
5. Верякина А. Н. и др. Направления развития образования в год педагога и наставника: монография / Чебоксары: ИД «Среда», 2023. – 208 с.
6. Гурова М. И. Феномен «фриланс» в социально-профессиональной структуре современной России / М. И. Гурова // Теория и практика общественного развития, 2012. №6. С 79-83
7. Идобаева О. А. К построению модели исследования психологического благополучия личности: психолого-развитийный и психолого-педагогический аспекты // Вестник Томского государственного университета, 2011. № 351. С.128–133
8. Ильина А. А. Самоорганизация и психологическое благополучие в профессиональной самореализации фрилансеров // Вопросы студенческой науки, 2023. №1 (77). С.447-451
9. Карнелович, М. М. Социально-демографические и деятельностные предикторы профессионального самоотношения педагогов / Н. М. Карнелович // Педагогическая наука и образование. 2019. № 4. С. 75- 82.
10. Карпинский, К. В. Профессиональное самоотношение личности и методика его психологической диагностики / К. В. Карпинский, А. М. Колышко. – Гродно: ГрГУ, 2010. – 139 с.
11. Маклакова Т.Г. Влияние размера заработной платы на субъективное экономическое благополучие человека // Креативная экономика, 2015. Т. 9. №. 10. С. 1217-1228.
12. Монахова, И.А. Факторы удовлетворённости балансом между работой и семейной жизнью: на примере фрилансеров // Экономическая социология, 2016. Т 1, № 17. С. 30-61.
13. Стребков Д. О., Шевчук А. В. Ловушка гибкой занятости: как нестандартный график работы влияет на баланс между работой и жизнью фрилансеров // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены, 2019. №3. С 86-102
14. Федотовских, Д. Я. Психологическое благополучие: проблемы и подходы к исследованию // Исследования молодых ученых : материалы XVI Междунар. науч. конф. Казань, 2021. — С. 64-66.
15. Хлопова А.И. Содержание понятия «work-life-balance» в немецкой лингвокультуре / А.И. Хлопова // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Гуманитарные науки, 2022. № 1 (866). С.157-164.
16. Чернобровкина С.В., Мазура Т.М. Профессиональные личностные факторы психологического благополучия

- сотрудников в организации // Вестник Омского университета. Серия «Психология», 2021. № 1. С. 30–39.
17. He B. Inclusive leadership and subordinates' pro-social rule breaking in the workplace: mediating role of self-efficacy and moderating role of employee relations climate / B. He, Q. He, M. Sarfraz // *Psychology research and behavior management*, 2021. Vol. 14. P. 1691–1706.

Study of Psychological Characteristics of Subjects of Labor Activity

Zakhira Kh. Kaitukova

Senior Lecturer,
Department of Psychology,
A.N. Kosygin Russian State University,
119071, 1 Malaya Kaluzhskaya str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: ikaitukova@mail.ru

Abstract

This article examines the problem of psychological characteristics of subjects of labor activity of various categories. The concepts of psychological well-being of subjects of labor activity, anxiety, professional self-awareness, and main approaches to their definition are analyzed. The features of professional self-awareness, experience of anxiety and psychological well-being in subjects of labor activity - freelancers and full-time employees of organizations - are noted. The novelty of the research lies in the fact that differences in the experience of psychological well-being and professional self-attitude among subjects of labor activity with different forms of employment have been identified. The author concludes that there are differences in psychological characteristics among subjects of activity with different forms of employment, such as the experience of psychological well-being, anxiety, and professional self-attitude. The implementation of the research results will allow psychology specialists to use effective methods of psychological prevention and correction.

For citation

Kaitukova Z.Kh. (2025) Issledovanie psikhologicheskikh osobennostei sub'ektov trudovoi deiatelnosti [Study of Psychological Characteristics of Subjects of Labor Activity]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 14 (8A), pp. 59-68. DOI: 10.34670/AR.2025.42.83.009

Keywords

Psychological well-being, subject of labor activity, freelancers, full-time employees, professional self-awareness, anxiety, forms of employment.

References

1. Agapov V. S., Smirnova I. E., Krasnoshtanova N. N., Titova M. O. Theory and practice of researching the self-concept of subjects of official activities // *Bulletin of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia*, 2023. No. 1. P. 320–325.
2. Akhmaeva Lyudmila Gennadievna Promotion of freelance services in the digital environment // *Digital sociology*, 2024. No. 1. Vol. 7. P. 41–473.
3. Bilous T.L. The effectiveness of professional activity of future employees of internal affairs bodies as a function of the ir

- anxiety // Legal science and practice: Bulletin of the Nizhny Novgorod Academy of the Ministry of Internal Affairs of Russia. Psychological sciences., 2013. P. 32-36
4. Borodina T.I., Nosov A.V., Nekrasova E.A. Personality traits of employees with a tendency to risky financial behavior//Bulletin of Tver State University, Series "Pedagogy and Psychology", 2024. No. 4 (69). P. 107-113
 5. Veryaskina A. N. et al. Directions for the development of education in the year of the teacher and mentor: monograph / Cheboksary: ID "Sreda", 2023. - 208 p.
 6. Gurova M. I. The phenomenon of "freelancing" in the socio-professional structure of modern Russia / M. I. Gurova // Theory and practice of social development, 2012. No. 6. P. 79-83
 7. Idobaeva O. A. Towards the construction of a model for studying the psychological well-being of an individual: psychological-developmental and psychological-pedagogical aspects // Bulletin of Tomsk State University, 2011. No. 351. P. 128–133
 8. Ilyina A. A. Self-organization and psychological well-being in the professional self-realization of freelancers // Questions of student science, 2023. No. 1 (77). P. 447-451
 9. Karmelovich, M. M. Socio-demographic and activity-related predictors of teachers' professional self-attitude / N. M. Karmelovich // Pedagogical science and education. 2019. No. 4. P. 75-82.
 10. Karpinsky, K. V. Professional self-attitude of the individual and the methods of its psychological diagnostics / K. V. Karpinsky, A. M. Kolyshko. - Grodno: Grodno State University, 2010. - 139 p.
 11. Maklakova T.G. The influence of wage size on subjective economic well-being of a person // Creative Economy, 2015. Vol. 9. No. 10. P. 1217-1228.
 12. Monakhova, I.A. Factors of satisfaction with the balance between work and family life: the example of freelancers // Economic Sociology, 2016. Vol. 1, No. 17. P. 30-61.
 13. Strebkov D. O., Shevchuk A. V. The flexible employment trap: how non-standard work schedules affect the work-life balance of freelancers // Monitoring of public opinion: Economic and social changes, 2019. No. 3. P. 86-102
 14. Fedotovskikh, D. Ya. Psychological well-being: problems and approaches to research // Research of young scientists: materials of the XVI International. scientific conf. Kazan, 2021. - P. 64-66.
 15. Khlopova A.I. The content of the concept of "work-life-balance" in German linguaculture / A.I. Khlopova // Bulletin of the Moscow State Linguistic University. Humanities, 2022. No. 1 (866). P.157-164.
 16. Chernobrovkina S.V., Mazura T.M. Professional personal factors of psychological well-being of employees in an organization // Bulletin of Omsk University. Series "Psychology", 2021. No. 1. P. 30–39.
 17. He, B. Inclusive leadership and subordinates' pro-social rule breaking in the workplace: mediating role of self-efficacy and moderating role of employee relations climate / B. He, Q. He, M. Sarfraz // Psychology research and behavior management, 2021. Vol. 14. P. 1691–1706.