

УДК 159.9.07  
Doi: 10.26456/vtspyped/2024.1.100

## **ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ И МОТИВАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ**

**Ю.В. Лисичкина**

АНО ВО «Университет мировых цивилизаций имени В.В. Жириновского»,  
г. Москва

Представленные в статье результаты эмпирического исследования показывают, что барьером профессионализации личности является неформальная занятость, следствием которой – снижение моральной ответственности, чувства общественного долга, мотивов самореализации в профессии. Сравнительный анализ данных профессиональной идентичности официально трудоустроенных и неформально занятых работников показал наличие признаков маргинализации у последних, выраженных в недостаточно развитом чувстве профессионального долга, сниженной гражданской ответственности, в готовности нарушать профессиональную этику.

**Ключевые слова:** *неформальная занятость, профессиональная идентичность, маргинализация, мотивация профессиональной деятельности.*

Изучение профессиональной идентичности субъекта сопряжено с разработкой фундаментальных проблем результативности деятельности, профессионального здоровья и долголетия, психологической безопасности. Профессиональная идентичность является феноменом, связанным с самосознанием, структурными компонентами личности и регуляцией деятельности.

В современных исследованиях все большее внимание уделяется психологии работников неформальной сферы занятости, включенных в специфичные социально-трудовые отношения, характеризующиеся стремлением к уклонению от контроля, учета и регулирования отношений со стороны государства [19, 21, 25]. У работников неформальной занятости значительно снижен правовой и социальный статус, что, в свою очередь, может приводить к потере квалификации и профессиональных навыков, к изменению морально-нравственных основ развития личности [11].

Неформальная занятость как форма экономической деятельности субъекта оказывает влияние на формирование и развитие субъекта деятельности, порождая профессиональную маргинальность, нарушения трудового и налогового законодательства в условиях правовой незащищенности [13]. Неформальная занятость является серьезным

риском снижения экономического развития страны и психологических девиаций субъектов труда [18].

Экспертные оценки масштабов неформальной занятости варьируются от 20 до 30% от общей численности занятых. Министерство труда и социальной защиты оценивает число неформально занятых в 18–20 млн чел., или 27%. Росстат предоставляет более скромные данные – около 15 млн чел., что составляет 20% от всех работающих [20].

Неформальная занятость характеризуется отсутствием официальных трудовых отношений, таких как трудовой договор и социальные гарантии. Распространенными формами неформальной занятости являются работа без оформления, самозанятость без регистрации и оказание услуг на основе устных договоренностей [12].

Недостаточная проработанность психологических аспектов неформальной занятости является барьером для развития практики психологического сопровождения профессиональной социализации лиц, оказавшихся вне государственного регулирования социально-трудовых отношений.

Проблеме работников неформальной сферы занятости уделяют внимание отечественные и зарубежные ученые, прежде всего, в сфере социологии и экономики. В психологии предприняты попытки определения психологических особенностей профессионального маргинализма [15, 16], профессиональной мобильности в различных социально-экономических условиях [13], формирования и развития профессиональной идентичности [16], профессионального менталитета [8], становления и самореализации специалиста [22], специфике удовлетворенности жизнедеятельности [1]. Особое место в ряду психологических исследований последнего десятилетия занимает проблема профессионального благополучия специалистов в различных видах трудовой деятельности [6, 17]. Исследователи отмечают неравенство в оплате труда, нерациональные условия деятельности, нарушения прав работников и часто опасные обстоятельства труда в неформальном секторе [6, 23].

Вышеизложенное позволяет констатировать, что изучение профессиональной идентичности неформально занятых работников, а также влияние неформального вида занятости на формирование личности как субъекта профессиональной деятельности является актуальной проблемой для теории и практики психологии труда.

Целью нашего исследования является определение особенностей профессиональной идентичности и ее взаимосвязей с профессиональными ценностями у работников неформальной занятости.

#### *Методы*

С целью определения профессиональной идентичности работников использовался тест «Идентичность/маргинализм»,

разработанный Е.П. Ермолаевой, позволяющий оценить профессиональную идентичность субъекта труда по инвариантным признакам профессиональной идентичности и маргинализма. Наибольшая степень выраженности профессиональной идентичности описывается в рамках данной методики как самоотождествление себя с профессионалом. Ответы респондента отражают силу эмоциональной связи и степень идентификации с позицией, отраженной в вопросе.

Для определения мотивов деятельности использовался мотивационный тест Ф. Герцберга, который позволяет оценить мотивационную структуру субъекта труда, определить степень удовлетворенности рабочим процессом.

Сравнительный анализ осуществлялся с помощью критерия Стьюдента, корреляционный анализ – с помощью коэффициента корреляции Спирмена.

Эмпирическое исследование и обработка результатов проводилась в период с 2019 г. по 2024 г. Эмпирической базой исследования стали центры психологической помощи, кабинеты психологов частной практики Москвы и Московской области.

Выборку составили неформально занятые работники (133 человека), официально трудоустроенные работники (112 человек). В исследовании участвовали респонденты от 21 до 58 лет.

#### *Результаты*

Анализ эмпирических данных исследования показал существенные различия в показателях шкал теста «Идентичность/Маргинализм» между официально трудоустроенными (группа 1) и неформально занятыми работниками (группа 2). Различия наблюдались по следующим шкалам:

1. Человек и профессия: профессиональная мотивация ( $t = 2,431, p < 0,012$ ). Группа 1 демонстрировала более высокие показатели профессиональной мотивации, что может свидетельствовать о большей удовлетворенности своей работой и признании ее важности.

2. Человек и профессия: карьера ( $t = 1,331, p < 0,025$ ). Официально трудоустроенные работники также имели более высокие оценки по данной шкале, что говорит о большей ориентации на карьерный рост, продвижение по службе и повышение профессиональной квалификации.

3. Человек и профессия: мораль ( $t = 2,213, p < 0,083$ ). Эта шкала оценивает этические аспекты профессиональной деятельности. Группа 1 показала более высокие показатели по шкале морали, что может указывать на большую приверженность этическим принципам в работе.

4. Человек и профессия: альтернативный выбор ( $t = 1,245, p < 0,004$ ). Официально трудоустроенные работники имели более высокие значения, что говорит о меньшей склонности к поиску альтернативных источников дохода вне основной профессиональной деятельности.

По всем шкалам теста «Идентичность/Маргинализм» показатели неформально занятых работников отличаются: они более низкие, чем показатели у официально трудоустроенных работников, что может свидетельствовать о большей склонности к профессиональному маргинализму данной группы. Профессиональный маргинализм характеризуется чувствами отчуждения и нестабильности, связанными с работой, отсутствием ясной профессиональной идентичности.

Результаты диагностики по шкале «Профессионал и социум» указывают на высокий уровень развития профессионального долга как у работников группы 1, так и группы 2. Они демонстрируют ответственное отношение к своим обязанностям и удовлетворенность материальным положением. Респонденты осознают свою приверженность морально-нравственным принципам в профессиональной деятельности.

Анализ по индивидуально-позиционному критерию показывает, что у работников обеих групп наблюдается высокий уровень инвариантов идентичности, что говорит о значимости профессии для них как для себя, так и для окружающих. Они понимают ценность своей работы и ее вклад в общество.

По шкале «Человек и профессия: профессиональный статус и динамика» выявлено стремление опрошенных работников к изменениям независимо от условий деятельности и при непредвиденных ситуациях. Согласно динамическому критерию, у них сформированы инварианты целесообразной активности и поливариантности, что свидетельствует о способности адаптироваться и находить новые решения в условиях неопределенности.

У работников обеих групп выявлена высокая мотивация деятельности (максимальны значения по шкале «Человек и профессия: профессиональная мотивация»). Для них профессия является смыслом жизни, и они стремятся к самореализации в ней. Они проявляют интерес к содержанию работы, реже – к внешним факторам, таким как денежное вознаграждение или власть.

Несмотря на общие тенденции, у работников группы 2 наблюдается несколько меньшая выраженность вышеперечисленных характеристик профессиональной идентичности. Это может указывать на возможные различия в личностно-профессиональной культуре, ценностях и ожиданиях, которые влияют на развитие профессионального самосознания работников.

Профессиональная идентичность – это совокупность представлений и чувств, которые человек ассоциирует со своей профессией. Этот сложный конструкт включает в себя различные аспекты, такие как чувство компетентности, значимость профессии, этические нормы и стремление к профессиональному росту. Высший уровень профессиональной идентичности характеризуется рядом

показателей. Высокие значения по шкале «Человек и профессия: карьера» указывают на постоянное стремление индивидуума к совершенствованию в профессии. Работники с таким уровнем идентичности воспринимают свою профессию как социально значимую и как область, предоставляющую широкие возможности для самовыражения, инноваций и создания полезных для общества продуктов. В исследовании, проведенном среди официально трудоустроенных работников, средний балл по этой шкале составил 11,4 из 12 возможных. Это свидетельствует о том, что многие работники в формальном секторе обладают высоким уровнем профессиональной идентичности, сосредоточенной на карьере.

Высокие значения по шкале «Человек и профессия: мораль» отражают сильное чувство профессионального долга, верность моральным принципам и высокую значимость общественных интересов. Такие работники проявляют развитое чувство гражданской ответственности. В той же группе респондентов средний балл по этой шкале составил 11,5 из 12 возможных, что указывает на сильный акцент на профессиональной этике и социальных ценностях.

Неформальная занятость, как показало исследование, оказывает влияние на развитие профессиональной идентичности. Средние значения по шкале «Человек и профессия: карьера» среди неформальных работников были ниже (5,7 из 12), что предполагает менее выраженное стремление к профессиональному совершенствованию. Это свидетельствует об отсутствии карьерных перспектив, нестабильности занятости и ограниченном доступе к возможностям обучения и развития в неформальном секторе. Неформальные работники с большей вероятностью будут сосредоточены на выживании, чем на долгосрочном профессиональном росте.

В обеих группах респондентов наблюдалось одинаково высокое значение по шкале «Человек и профессия: быть или казаться». Это указывает на то, что работники в целом стремятся взаимодействовать в профессиональной сфере, консультироваться и принимать участие в наставничестве без имитации и лжи. Такие результаты подчеркивают значение прозрачности и подлинности в профессиональных отношениях. Работники, которые верят в важность честного и открытого общения, с большей вероятностью будут строить доверительные отношения с коллегами и клиентами.

Исследование показало положительную корреляционную связь между различными аспектами профессионального развития и мотивации. Эти связи включают:

– шкала «Человек и профессия: мораль» коррелирует с формой занятости. Лица, работающие по найму, демонстрируют более высокие

показатели морального поведения в своей профессиональной деятельности, чем неформально занятые (табл. 1);

– шкалы «Человек и профессия: профессиональная мотивация» (табл. 2) и «Человек и профессия: быть или казаться» коррелируют с показателями шкалы «Признание» в мотивационном тесте Герцберга. Высокие показатели профессиональной мотивации связаны с более высокой потребностью в признании.

Таблица 1

Корреляционные связи шкалы «Человек и профессия: мораль»

	Альтернативный выбор	Форма занятости	Мотив: финансы	Мотив: коллектив	Мотив: интерес
Оценка результатов, г	,606*	,543*	-, 272*	,488*	,361*

Примечание: \* Корреляция значима на уровне 0.05 (1-сторонняя)

Таблица 2

Корреляционные связи шкалы «Человек и профессия: профессиональная мотивация»

	Человек и профессия: «быть или казаться»	Мотив «Признание»
Оценка результатов, г	,721*	,598*

\* Корреляция значима на уровне 0,05 (1-сторонняя)

С ростом уровня материального достатка у работников наблюдается тенденция к снижению значимости их профессиональной самореализации. Это явление выражается в уменьшении осознания собственной ценности как специалиста, снижении интереса к содержанию своей работы и ослаблении мотивации к самосовершенствованию (отрицательные корреляционные связи со шкалами профессиональной идентичности: «Социум-профессия» ( $r = -0,536, p \leq 0,05$ ), «Профессиональная мотивация» ( $r = -,554, p \leq 0,05$ ), мотив «Карьера» ( $r = 0,539, p \leq 0,05$ ).

#### *Обсуждение*

Высокая материальная заинтересованность и стремление минимизировать личные затраты, по всей видимости, обусловлены нестабильностью социально-экономического профессионального статуса неформально занятых работников, что подтверждается исследованиями отечественных и зарубежных авторов [10, 25].

Готовность участвовать в изменении ситуации и достигать значимых результатов в деятельности, характерная для работников неформальной занятости, обусловлена верой в себя, свои профессиональные возможности, стремлением избегать стереотипных действий в работе, что соответствует адаптационному критерию профессиональной идентичности [14].

Мотивация работников неформальной занятости к достижению результатов обусловлена не только развитым чувством

профессиональной самоидентификации. Не менее значимый вклад вносят факторы автономности, стремления к инновациям, личностной адаптивности, экономической мотивации [3].

Неформальная занятость – это возможность работы в условиях гибкого графика и самостоятельной организации своей деятельности. Это позволяет работникам более эффективно управлять своим временем и ресурсами, что повышает их продуктивность и удовлетворенность трудом. Из-за отсутствия жестких корпоративных правил и ограничений работники неформальной занятости обладают большей свободой для творческого подхода к своей деятельности. Они часто выступают в качестве первопроходцев новых идей и практик, способствуя развитию и прогрессу в своих областях [14].

Неформальная занятость требует высокой адаптивности к постоянно меняющимся условиям рынка. Это вынуждает работников быть гибкими, постоянно развивать свои навыки и быстро реагировать на новые вызовы. В результате они приобретают универсальность и конкурентоспособность в динамично меняющемся профессиональном ландшафте [4, 5].

Работники неформальной занятости часто стремятся к большей финансовой независимости и гибкости в управлении своими доходами. Они используют возможность работать на себя или с несколькими работодателями, чтобы максимизировать свой заработок и контролировать свои финансы [7].

Неформально занятые работники решают профессиональные задачи, в большинстве случаев, в условиях непредсказуемой ситуации и строго регламентированного времени, в связи с чем у них выражена готовность к изменению, самостоятельности в принятии решений, профессиональной мобильности.

Профессиональная идентичность работников неформальной занятости отличается от таковой у официально трудоустроенных лиц несколькими ключевыми аспектами. Согласно потребностному критерию, у неформально занятых лиц преобладает материальное обеспечение над самореализацией в рамках профессии. Они воспринимают свою работу, прежде всего, как источник дохода, а не как возможность личностного роста.

По ментальному критерию отмечается значительно более низкий уровень профессиональной идентичности у неформально занятых работников по сравнению со штатными специалистами. Для них личные интересы имеют больший вес, чем общественные. В результате у неформально занятых может проявляться двойная мораль и нарушение деловой этики. Это связано с тем, что они в меньшей степени ориентируются на общественную значимость своей деятельности и более фокусируются на личной выгоде.

Таким образом, профессиональная идентичность работников неформальной занятости отличается от таковой у формально занятых признаками маргинальности, выраженной в этических противоречиях. Их приоритеты смещены в сторону материального благополучия и личных интересов, что приводит к ограниченным возможностям карьерного роста, социальной активности и психическому напряжению.

Мотивация к профессиональной деятельности представляет собой сложное образование, которое раскрывается в мотивах, направленности личности, в доминирующих профессиональных ценностях [2]. Именно мотивирующие факторы лежат в основе механизма профессиональной активности субъекта. Работники неформальной занятости стремятся к достижению актуальной цели на основе эмоционального положительного отношения, личных потребностей, избирательной познавательной и волевой активности.

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» [8, с. 996]. При этом индивидуалистический характер деятельности не исключает высоких результатов деятельности. При объяснении данного факта важно также учитывать, что результативность деятельности находится в прямой зависимости от вознаграждения, степени удовлетворенности, восприятия затраченных личностных ресурсов, способностей и осознания своей роли в труде [10, 16]. 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.

Для неформально занятого работника личные достижения являются средством борьбы в конкурентной ситуации, когда он вынужден постоянно доказывать профессиональную компетентность, не имея долгосрочных или краткосрочных трудовых договоров с работодателем [24].

Профессиональная этика и форма занятости тесно связаны. С ростом профессиональной ответственности, самоотдачи и стремления оставить свой вклад в обществе или добиться личного роста, возрастает стремление субъекта к официальной занятости. Это обусловлено



необходимостью соответствовать нормам и правилам, установленным в официальных трудовых отношениях. Чем сильнее желание работника получить общественное признание, тем выше его стремление к совершенствованию и самореализации в своей профессии. Такие работники более честны и этичны в выполнении своих обязанностей.

Однако при высокой мотивации признания со стороны общества снижается инновационная активность и заинтересованность в ней. По всей видимости, это связано с необходимостью при принятии новых решений рисковать, что в организации может служить барьером стабильности деятельности, т.к. существует риск непредвиденных ситуаций или потерь ресурсов [2]. Официально трудоустроенные работники с высоким уровнем квалификации и профессиональной самоидентификации, как правило, более привержены этическим принципам, поскольку их работа связана с общественным признанием и социальной ответственностью. Они понимают, что неэтичное поведение может подорвать их статус и репутацию в профессиональном сообществе. С другой стороны, работники, занятые неформально, чаще сталкиваются с нестабильной занятостью, отсутствием социальной защиты и ограниченными возможностями для профессионального развития [9]. В таких условиях соблюдение моральных норм может быть затруднено из-за давления экономической необходимости и неформального характера отношений с работодателями.

Важно отметить, что этические принципы в разных профессиях могут варьироваться в зависимости от специфики деятельности, социальных норм и ожиданий общества. Например, в профессиях, связанных с оказанием медицинской помощи, инженерией или правоохранительными органами, соблюдение моральных норм является первостепенным и регулируется строгими кодексами этики. В других сферах, таких как маркетинг или продажи, этические принципы могут быть более гибкими, однако все же должны соответствовать общим общественным ценностям.

Неформальные работники – это те, кто не имеет официальных трудовых договоров и льгот, работающие в нестабильных и непредсказуемых условиях, что приводит к развитию у них повышенной готовности к изменениям и стремлению к гибкости в поведении [14, 26]. В связи с тем, что неформально занятые работники должны постоянно адаптироваться к меняющимся обстоятельствам, они способны легко переключаться между разными типами деятельности.

#### *Выводы*

Характер формирования профессиональной идентичности отражает специфику профессиональной маргинальности, тесно связанной с самоидентификацией – ключевым элементом личности. Различия между неформально занятыми и наемными работниками

проявляются в аспектах профессиональной идентичности, включая профессиональную мотивацию, карьерные цели, этические принципы и самоопределение. У неформально занятых сотрудников профессиональная маргинальность выражается в доминировании прагматичных мотивов комфорта и материального благополучия над потребностями в творчестве, инициативе и самореализации. Чувство долга и ответственности ослаблено, а профессиональная мораль двойственна.

Тем не менее, уровень профессиональной маргинальности у неформально занятых не достигает критического значения. Признаки маргинализма, однако, указывают на возможную деформацию профессиональной сферы, которая представляет угрозу личностному, профессиональному и общественному развитию.

Профессиональная маргинальность у неформально занятых работников может иметь последствия для их психического здоровья. Ощущение изоляции и отсутствия поддержки может привести к стрессу, тревожности и депрессии. Кроме того, неформально занятые работники могут быть более уязвимы в случаях эксплуатации и дискриминации из-за отсутствия четких трудовых договоров и защиты.

Таким образом, профессиональная маргинальность у неформально занятых работников является комплексной проблемой с многочисленными последствиями. Понимание природы и проявлений этого явления имеет решающее значение для разработки стратегий по его преодолению и обеспечению того, чтобы все работники имели возможность полностью реализовать свой профессиональный потенциал.

Важно отметить, что феномен профессиональной маргинальности неформально занятых работников связан с более широким социальным контекстом. Неформальная занятость часто является следствием социальных и экономических перемен, таких как рост нестабильности рынка труда, уменьшение возможностей для формального трудоустройства и внедрение новых технологий. В таких условиях неформальная занятость может рассматриваться как стратегия выживания и адаптации к меняющейся ситуации на рынке труда.

Анализ профессиональной маргинальности неформально занятых работников имеет непосредственное практическое значение. Понимание причин и последствий данного явления позволяет разработать эффективные меры по профилактике и преодолению профессиональной деформации, а также по обеспечению достойных условий труда для неформально занятого населения.

С повышением роли материального фактора в личностно-мотивационной сфере личности у работников снижается внутренний мотиватор ответственного отношения к деятельности, значимость ценностей креативной сферы.

Официально трудоустроенные работники в большей степени осознают значимую роль своей профессиональной деятельности для общества, важность моральных принципов, оценивают себя как возможных наставников в профессии, готовых передавать свой опыт молодому поколению и реализовывать свои способности в профессиональной деятельности, чем работники неформальной сферы занятости.

#### *Заключение*

Развитие неформальной занятости, как специфического трудового явления, обусловило необходимость исследования психологических механизмов, способствующих включению в нее субъектов деятельности. Это особенно актуально в современных условиях, когда данная сфера пополняется молодыми профессионалами с высоким личностно-трудовым потенциалом, который часто не в полной мере используется государственным сектором.

Неформальная занятость характеризуется отсутствием официальной регистрации трудовых отношений и уклонением от контроля со стороны государственных органов. Помимо экономических причин, к ее распространению приводят и психологические факторы, связанные с личностными особенностями включенных в нее субъектов.

Профессиональная идентичность представляет собой важнейший элемент самосознания человека, отражающий его представления о своей профессиональной принадлежности, ценностях, целях и ролях. В случае субъектов неформальной занятости отмечается наличие специфических особенностей профессиональной идентичности, отличающих их от работников формального сектора. Эти особенности проявляются в преобладании собственных интересов и потребностей над общественными нормами и ценностями; высокой оценке своих профессиональных возможностей и способностей, ориентации на немедленное вознаграждение, в нежелании подчиняться формальным правилам и ограничениям.

Помимо личностных особенностей, на развитие профессиональной идентичности субъектов неформальной занятости оказывают влияние объективные факторы.

В целом, результаты исследования подчеркивают важность дальнейшего изучения профессиональной идентичности неформально занятых работников. Более глубокое понимание этого вопроса может способствовать разработке целенаправленной поддержки данной категории работников, сохранению их профессионального потенциала и снижению рисков профессиональной деформации.

#### **Список литературы**

1. Аистов А.В., Ларин А.В., Леонова Л.А. Неформальная занятость и удовлетворенность жизнью: эмпирический анализ с учетом эндогенности // Прикладная эконометрика. 2012. № 2 (26). С. 17–36.

2. Алтунина И.Р. Мотивы и мотивация социального поведения. М.: Изд-во Московского психолого-социального института, 2006. 144 с.
3. Асракулов А.С. Неформальная занятость и анализ факторов, влияющих на неформальную занятость //Наука сегодня: теория и практика. Вологода: ООО «Маркер», 2020. С. 18–21.
4. Базылева М.Н. «Новая экономика» и неформальные трудовые отношения // Проблемы современной экономики. 2006. № 1/2. С. 92–96.
5. Барсукова С.Ю. Неформальная экономика: экономико-социологический анализ. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2004. 448 с.
6. Бессонова Ю.В., Обознов А.А., Петрович Д.Л. Психологическое благополучие профессионала в организациях повышенного риска // Труды Третьей междунар. научно-практической конференции «Человеческий фактор в сложных технических системах и средах (ЭРГО-2018)». Тверь: Межрегиональная общественная организация «Эргономическая ассоциация». 2018. 805 с.
7. Варшавская Е.Я. Занятость в неформальном секторе как феномен современного рынка труда //Вестник Кузбасского государственного технического университета. 2006. №3(54). С. 123–128.
8. Ващенко И.С., Рыкалина Е.Б., Фахрутдинова Э.Р. Индивидуализм в современном обществе //Бюллетень медицинских интернет-конференций. 2012. №11. С. 996–999.
9. Вередюк О.В. Неформальная занятость: структура и факторы риска в России //Вестник Санкт-Петербургского университета. 2016. Сер.5. Вып.4. С. 33–48.
10. Военная психология. Военно-психологический словарь-справочник / под ред. С.Л. Кандыбович, Т.В. Разина. 2-е изд. Минск: Харвест, 2023. 816 с.
11. Гасюкова Е.Н., Карачаровский В.В., Ястребов В.А. Разный прекариат: об источниках и формах нестабильности социального статуса, индивидов и групп //Общественные науки и современность. 2016. №3. С.48–63.
12. Гимпельсон В.Е. Неформальная занятость в России // Демоскоп. 2003. № 107–108. С. 3–5.
13. Дружилов С.А. Прекариат и неформальная трудовая занятость в России: социально-психологические аспекты // Гуманитарные научные исследования. 2015. № 1–2(41). С. 53–61.
14. Емельянова О.Я., Самсонов В.С., Шершень И.В., Кравец М.А. Проблемы адаптации работников в условиях свободной занятости: зарубежный опыт // Регион: системы, экономика, управление. 2019. № 4 (47). С. 125–131.
15. Ермолаева Е.П. Оценка реализации профессионала в системе «человек – профессия – общество». М.: Институт психологии РАН, 2011. 176 с.
16. Ермолаева Е.П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность (статья первая) // Психологический журнал. 2001. Т.22. № 4. С. 51–59.
17. Журавлев А.Л., Купрейченко А.Б. Некоторые тенденции развития социально-психологических исследований трудовой занятости // Материалы VII Международной конференции «Психология и эргономика: единство теории и практики». Тверь, 2009. 67 с.
18. Забелина О.В., Майорова А.В., Матвеева Е.А., Сафонов А.С. Новые формы занятости в российской экономике как объект государственного регулирования //Экономика труда. 2018. Т. 5. №2. С. 419–432.

19. Капелюшников Р.И. Нестандартные формы занятости и безработицы в России. М.: ГУ–ВШЭ, 2004. 50 с.
20. Росстат: Занятость и безработица в Российской Федерации в мае 2018 года. 25.06.2018. [Электронный ресурс] / Росстат 2018. URL: <https://nangs.org/analytics/rosstat-zanyatost-i-bezrobotitsa-v-rossijskoj-federatsii>.
21. Синдяшкіна Е.Н. Неформальная занятость в условиях трансформации современного рынка труда // Социально-трудовые исследования. 2023. № 51(2). С. 59–70.
22. Donatella D.P., Hänninen S., Siisiäinen M., Silvasti T. The Precarization Effect // The New Social Division. Making and Unmaking Precariousness. Publisher: Palgrave Macmillan, 2015. Vol. 2. P. 1–24.
23. Fritsch M., Sorgner A., Wyrwich M. Self-Employment and Well-Being Across Institutional Contexts Self-Employment and Well-Being Across Institutional Contexts // Journal of Business Venturing. 2018. № 34 (6). DOI: 10.1016/j.jbusvent.2019.105946
24. Mann S., Holdsworth L. The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health // New Technology Work and Employment. 2023. № 18 (3). P. 196–211.
25. Mhlana S., Moussié R., Roever S., Rogan M. Informal employment: what is missing from national economic recovery plans? WIDER Working Paper. 2023. URL: <https://doi.org/10.35188/UNU-WIDER/2023/400-7>.
26. Rich B.L., Lepline J.A., Crawford E. Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance // Academy of Management Journal. 2010. V. 53(3):617–635. DOI:10.5465/AMJ.2010.51468988.

*Об авторе:*

ЛИСИЧКИНА Юлия Викторовна – соискатель кафедры экономической психологии и психологии труда АНО ВО «Университет мировых цивилизаций имени В.В. Жириновского» (107078, г. Москва, 1-й Басманный пер., дом 3, строение 1); e-mail: [yulialisichkina@yandex.ru](mailto:yulialisichkina@yandex.ru)

## **FEATURES OF PROFESSIONAL IDENTITY AND MOTIVATION OF INFORMAL WORKERS**

**Yu.V. Lisichkina**

University of World Civilizations named after V.V. Zhirinovsky, Moscow

The results of the empirical research presented in the article show that barriers to the professionalization of individuals are informal employment, which results in a decrease in moral responsibility, a sense of public duty, and motives for self-realization in the profession. A comparative analysis of data on the professional identity of officially employed and informally employed workers showed signs of marginalization among the latter, expressed in an insufficiently developed sense of professional duty, reduced civic responsibility, and a willingness to violate professional ethics.

**Keywords:** *informal employment, professional identity, marginalization, motivation for professional activity.*

Принято в редакцию: 29.01.2024 г.  
Подписано в печать: 05.03.2024 г.