

Психологические предпосылки включения личности в прекарную занятость

Андрей Н. Дёмин 

Кубанский государственный университет, Краснодар, Российская Федерация
andreydemin2014@yandex.ru

Аннотация

Введение. Исследование выполнено на пересечении двух актуальных направлений: психологии прекарной (неустойчивой, неопределённой) занятости и изучении способности к занятости. Цель исследования – выявить психологические характеристики личности, связанные с вовлечением в прекарную занятость. **Методы.** Объём выборки 748 человек, средний возраст 31,03 года (min – 20, max – 45), 48,13% мужчин, высшее образование имели 63,5%. Использовались методики: «Индекс прекарности», шкала «Вынужденность занятости», шкала «Восприятие барьеров карьерного развития», опросник «Отношение к скорости социальных процессов», опросник «Вовлечённость в информационно-коммуникационные технологии в трудовой деятельности», шкала «Гибкость личности в трудовой сфере», шкала «Профессиональная идентичность». **Результаты.** Все психологические предпосылки, включённые в исследование (отношение к скорости социальных процессов, вовлечённость в информационно-коммуникационные технологии, гибкость личности, профессиональная идентичность), тесно связаны с уровнем прекарности занятости и психологическим благополучием в профессионально-трудовой сфере. Использование метода корреляционных плеяд позволило вычлениить наиболее значимые психологические характеристики, сочетающиеся с прекарностью и психологическим благополучием. Это – профессиональная идентичность и гибкость личности. Чем ниже их показатели, тем сильнее человек переживает вынужденность своей занятости и барьеры карьерного развития, тем выше для него вероятность приобретения прекарного статуса на рынке труда. Сравнение работников, вовлечённых и не вовлечённых в прекарную занятость, показало, что у представителей первой группы ниже осознание социального ускорения и выше его неприятие, они существенно меньше вовлечены в

информационно-коммуникационные технологии, имеют значительно более низкие показатели гибкости в трудовой сфере и профессиональной идентичности. Группы работников различаются по показателям материального положения, образования и опыта безработицы. **Обсуждение результатов.** Полученные результаты имеют теоретическое и практическое значение. Расширен диапазон психологических характеристик личности, которые могут помочь ей преодолевать неопределённость на рынке труда и тем самым улучшать качество своей занятости.

Ключевые слова

прекарная занятость, индекс прекарности, психологическое благополучие, профессиональная идентичность, гибкость личности, качество занятости

Финансирование

Исследование выполнено за счёт гранта Российского научного фонда, проект №22-28-00885.

Для цитирования

Дёмин, А. Н. (2024). Психологические предпосылки включения личности в прекарную занятость. *Российский психологический журнал*, 21(1), 267–282. <https://doi.org/10.21702/rpj.2024.1.14>

Введение

Исследование лежит на пересечении двух относительно недавно оформившихся междисциплинарных направлений. Одно из них сосредоточено на изучении прекарной занятости. Данное понятие фиксирует текущую и ожидаемую неустойчивость различных аспектов трудовых отношений. Признаки прекарности: случайный или временный характер работы, низкий или нестабильный доход, непредсказуемый график работы, вынужденная неполная занятость, ограниченные трудовые и социальные права, отсутствие возможности обучения на работе и др.; такая занятость может создавать угрозы для социальной интеграции и психологического благополучия человека (Тощенко, 2018, 2021; Сизова, Леонова, Хензе, 2017; Benach et al., 2014; Lewchuk, 2017).

Проведённый ранее обзор психологических исследований прекарной занятости (Дёмин, 2021) позволяет сделать несколько обобщений. Во-первых, неопределённость на рынке труда рассматривается как фон и фактор трудовой активности человека, будучи проекцией глобальной нестабильности. Во-вторых, в большинстве исследований фиксируется факт снижения психологического

благополучия в условиях прекарной занятости, и это можно интерпретировать как наличие проблем с адаптацией к новым явлениям в сфере занятости. В-третьих, несмотря на то, что количество людей, включённых в прекарную занятость, растёт, до сих пор недостаточно изучены психологические предпосылки и механизмы адаптации к нестабильным формам занятости.

Другое направление сосредоточено на изучении способности к трудоустройству и последующей занятости (*employability*). Понятие не имеет однозначного определения, его содержание менялось на протяжении последних десятилетий; многое зависит от контекста его использования и теоретических позиций учёных (Thijssen, Van der Heijden & Rocco, 2008). В 2000-е и 2010-е гг. было предложено несколько моделей способности к занятости.

В рамках *диспозиционного* подхода одна из первых и широко обсуждаемых моделей включает комбинацию карьерной идентичности, адаптивности, человеческого (образование) и социального капитала (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004). По мнению авторов, способность к занятости – это форма активной трудовой адаптации, которая позволяет работникам определять и реализовывать карьерные возможности; она облегчает перемещение между рабочими местами как внутри организации, так и между организациями. Хотя способность к занятости не гарантирует фактического трудоустройства, она повышает вероятность получения работы, а также качество занятости (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004).

В следующей работе Fugate & Kinicki (2008) более отчётливо обозначили свою приверженность диспозиционному подходу, считая его оптимальным в условиях неопределённости и частых изменений на рынке труда. Выделены пять компонентов диспозиционной структуры способности к занятости: к идентичности и адаптивности (её переименовали в открытость изменениям) добавили психологическую устойчивость (оптимизм), карьерную мотивацию, проактивность в работе и карьере (по содержанию соответствующей шкалы – это заинтересованная погружённость в работу и карьеру) (Fugate & Kinicki, 2008).

В рамках *ресурсного* подхода реализуются несколько моделей способности к занятости. Компетентностная модель VanderHeijde & VanderHeijden (2006) базируется на том, что компетенции – это ценный ресурс организации, они обеспечивают производительность и конкурентоспособность. В структуру способности к занятости помимо профессиональных знаний (опыт, компетентность) входят: предвидение и оптимизация (нацеленность на профессиональное саморазвитие и повышение своей конкурентоспособности), личностная гибкость, корпоративное чувство, соблюдение баланса (нахождение компромисса между своей карьерой и личной жизнью, между интересами работодателя и собственными интересами) (Van der Heijde & Van der Heijden, 2006).

Forrier et al. (2015) предложили процессуальную модель, согласно которой смена мест работы увеличивает *капитал перемещения, или мобильности (movement capital)* – аналог диспозиционной модели Fugate et al., представляет из себя набор

сильных сторон человека, помогающий ему решать карьерные задачи. Капитал мобильности усиливает воспринимаемую возможность занятости, а та, в свою очередь, поощряет дальнейшие переходы с работы на работу. В итоге формируется динамическая цепочка, связывающая основные аспекты способности к занятости (Forrier, Verbruggen & De Cuypere, 2015). А. Forrier обращается к теории консервации ресурсов Л. Хоббфол и указывает на то, что люди, менее способные к занятости, с большей вероятностью займут рабочие места на вторичном рынке труда и это может негативно сказаться на их будущих возможностях трудоустройства, так как неблагоприятные работы оказывают негативное социальное и психологическое воздействие на человека (Forrier, De Cuypere & Akkermans, 2018).

При изучении способности к занятости выпускников активно оперируют понятием идентичности (Tomlinson, 2012). М. Tomlinson предложил соединить идентичность и капитал личности и выделил пять капиталов (человеческий, социальный, культурный, капитал идентичности, психологический капитал) (Tomlinson, 2017). Идея оказалась продуктивной и позволила, в частности, описать структуру карьерной готовности выпускников (Wallis, 2021).

Одна из главных нерешённых проблем при изучении способности к занятости связана с адаптацией людей к нестабильной, прекарной занятости (Forrier, De Cuypere & Akkermans, 2018; Green et al., 2013). Согласно последним публикациям, важно обратить внимание на социально и психологически уязвимые группы населения, на психологическое благополучие людей с разным уровнем и структурой способности к занятости. Пока доминируют исследования среди хорошо образованных групп из развитых экономик (Akkermans & Kubasch, 2017; Forrier, De Cuypere & Akkermans, 2018).

Таким образом, в исследованиях прекарной занятости наблюдается дефицит знаний о психологических факторах и механизмах включения в неё, а в исследованиях способности к занятости – дефицит изучения данного типа занятости.

Цель исследования

С учётом проведённого анализа сформулирована *цель исследования* – выявить психологические характеристики личности, связанные с вовлечением в прекарную занятость. Мы исходим из того, что состав этих характеристик, с одной стороны, должен учитывать наработки при изучении способности к занятости и включать, например, профессиональную идентичность, с другой – корреспондировать с характеристиками института трудовой занятости в текущей социально-исторической ситуации, такими, как изменчивость рынка труда (этой характеристике соответствует гибкость личности), скоротечность процессов занятости (Rosa, 2003; Ulferts, Korunka & Kubisek, 2013; соответствует отношение к скорости социальных процессов), насыщенность труда информационно-коммуникационными технологиями (соответствует вовлечённость в эти технологии). В концептуальную схему исследования мы также включили показатели психологического благополучия

в профессионально-трудовой сфере, полагая, что это важно не только для выявления особенностей включения личности в прекарную занятость, но также для понимания и оценки качества занятости на рынке труда (Кученкова, 2019, 2022; Сизова, Леонова, Хензе, 2017; Venach et al., 2014).

Гипотезы исследования

Во-первых, предполагается, что прекарность занятости и психологическое благополучие личности в профессионально-трудовой сфере тесно связаны с отношением к скорости социальных процессов, вовлечённостью в информационно-коммуникационные технологии (далее – ИКТ), гибкостью личности, профессиональной идентичностью.

Во-вторых, можно ожидать, что работники, вовлечённые и не вовлечённые в прекарную занятость, будут отличаться друг от друга по выраженности этих характеристик.

Методы

Выборка

Выборка состояла из 748 человек, средний возраст 31,03 года (min – 20, max – 45), из них 48,13% мужчин, 51,87% женщин. Высшее образование имели 63,5%. Работали на постоянной основе полный рабочий день 37,3%; у 20,86% контракт (договор) имел фиксированную дату окончания через 1–3 года; 20,72% имели временную (менее одного года) работу; у 21,12% занятость носила случайный, краткосрочный характер. Медианное значение материального статуса семей опрошенных составило 4 балла по 6-балльной шкале.

Методики

Прекарность занятости оценивалась с помощью Индекса прекарности – шкалы, включающей 13 вопросов и измеряющей комплекс текущих и прогнозируемых характеристик занятости человека, к которым относятся:

- длительность трудовых отношений (варьирование от постоянной занятости до случайной, краткосрочной);
- нестабильная оплата труда;
- непредсказуемость рабочего графика;
- вынужденная неполная занятость;
- затруднённое использование своих трудовых и социальных прав;
- дисбаланс властных межличностных отношений;
- отсутствие возможности обучения на работе.

ОБЩАЯ ПСИХОЛОГИЯ, ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ, ФИЛОСОФИЯ И ПСИХОЛОГИЯ

Для получения общего показателя прекарности баллы по всем вопросам суммируются. Шкала прошла психометрическое обоснование (Дёмин, 2022). Чем выше показатель по шкале, тем выше уровень прекарности.

Вынужденность занятости – один из аспектов психологического благополучия человека в профессионально-трудовой сфере. Использовалась шкала вынужденности из опросника «Психологическая структура занятости» (А. Н. Дёмин, Д. Ю. Пивкин, 2014), включающая четыре пункта, каждый из которых предполагает ответ от 1 до 7 баллов. Пункты имеют два полюса (например: «Эта работа совпадает с моими мечтами» – «Эта работа сильно отличается от того, о чём я мечтал»). Находится средний балл по шкале.

Восприятие барьеров карьерного развития – ещё один аспект психологического благополучия человека в профессионально-трудовой сфере. Д. Холланд, Д. Дайжер, П. Пауэр рассматривали его в методике «My vocational situation» как важное дополнение профессиональной идентичности. Соответствующая шкала адаптирована на русский язык (Дёмин, Седых, Седых, 2017). Она включает шесть пунктов, каждый из которых предполагает ответ от 1 до 4 баллов; вычисляется средний балл по шкале.

Опросник «Отношение к скорости социальных процессов» включает две шкалы: осознание социального ускорения (когнитивный компонент – 3 пункта) и неприятие социального ускорения (аффективный компонент – 6 пунктов). Ответы варьируют от 1 (совершенно не согласен) до 5 (полностью согласен). Вычисляется средний балл по каждой шкале (Дёмин, Степанова, 2023).

Опросник «Вовлеченность в информационно-коммуникационные технологии в трудовой деятельности» включает 16 пунктов, которые образуют аффективно-мотивационный компонент вовлечённости (переживание положительных эмоций, интереса, удовольствия при использовании ИКТ), операционный компонент (постоянство, активность использования ИКТ в профессиональной деятельности), поглощённость (сосредоточенность на технологической среде, погружение в неё при использовании ИКТ). Каждый пункт опросника нужно оценить от 1 (совершенно не согласен) до 5 (полностью согласен). Общий показатель вовлечённости вычисляется как среднее от суммы всех баллов (Дёмин, Зыкова, 2023).

Гибкость личности в трудовой сфере измерялась с помощью шкалы «Personal Flexibility» (Van der Heijde, Van der Heijden, 2006), адаптированной на русский язык (Дёмин, Киреева, 2022). Шкала включает шесть пунктов, которые оцениваются от 1 (совершенно не согласен) до 5 (полностью согласен), вычисляется средний балл по шкале.

Профессиональная идентичность измерялась с помощью модифицированной шкалы из упомянутой методики «My Vocational Situation», адаптированной на русский язык. Согласно Д. Холланду, профессиональная идентичность относится к ясности и стабильности целей и самовосприятия человека в области карьеры.

Пункты оцениваются от 1 до 4 баллов, находится средний балл по шкале.

Также использовался вопрос: «Были ли у Вас периоды (месяц и более) без работы? (1 – нет, не были; 2 – да, были (напишите, сколько таких периодов было)). Ответ свидетельствует об опыте безработицы, который коррелирует с опытом прекарной занятости и может оказывать неблагоприятное пролонгированное воздействие на человека (Дёмин, 2022; Сизова, Леонова, Хензе, 2017; Giudici & Morselli, 2019).

Статистические методы

При анализе данных использовались: корреляционный анализ (ρ -Спирмена; метод корреляционных плеяд); U -критерий Манна-Уитни и ϕ -критерий Фишера для сравнительного анализа данных.

Результаты

В таблице 1 представлены результаты корреляционного анализа психологических и социальных характеристик опрошенных работников. Все психологические характеристики, включённые в исследование (отношение к скорости социальных процессов, вовлечённость в информационно-коммуникационные технологии, гибкость личности, профессиональная идентичность), тесно связаны с уровнем прекарности занятости и психологическим благополучием в профессионально-трудовой сфере.

В психологии используются разные способы анализа корреляционных матриц: метод корреляционных плеяд (Суходольский, 1972), определение индексов структурной организации (Карпов, Карпов, 2018), суммирование показателей коррелируемых переменных (Толочек, 2023) и др., в которых важное значение придаётся количеству выявленных тесных связей.

Этот показатель логично рассматривать как признак структурообразующего статуса той или иной переменной и как пролог для более глубокой интерпретации полученных результатов.

В таблицу не включены возраст, пол, семейное положение – у них всего 1–3 значимые связи с другими переменными. А вот наибольшим количеством связей обладают: индекс прекарности, вынужденность занятости, восприятие барьеров развития, материальное положение, вовлечённость в ИКТ, профессиональная идентичность, уровень образования (значимых связей от 11 до 9 при среднем значении 9). Поскольку в матрице представлены корреляции разного уровня погрешности (от $p = 0,05$ до $p = 0,0000$), мы, следуя методу отслаивания корреляционных плеяд (Суходольский, 1972), выделили переменные с наиболее тесными для данного объёма выборки связями ($\rho \geq 0,362$). На рисунке 1 представлена соответствующая корреляционная плеяда.

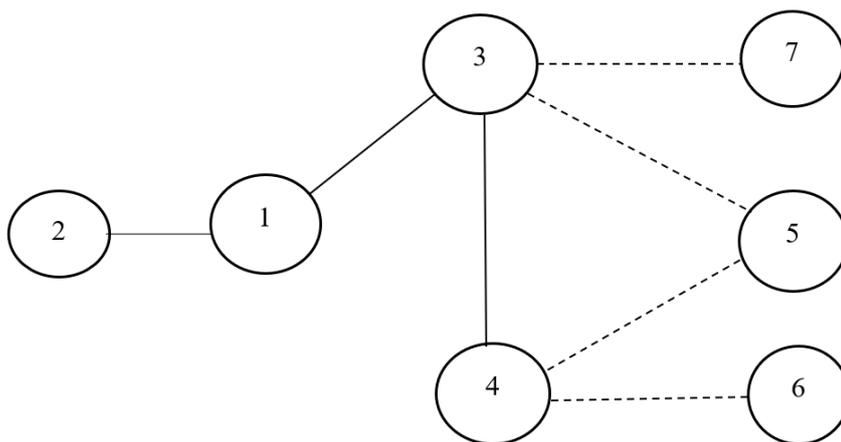
Таблица 1
 Корреляционные связи психологических и социальных характеристик работников

№ п/п	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	Индекс прекарности	1,0	0,60**	0,25**	0,40**	0,31**	-0,10*	0,12**	-0,17**	-0,19**	-0,30**	-0,23**	-0,35**
2	Тип контракта	1,0	0,15**	0,14**	0,12**	-0,04	-0,03	-0,09*	-0,05	-0,06	-0,10**	-0,15**	
3	Опыт безработицы	1,0	0,18**	0,10**	0,05	0,01	-0,01	-0,03	-0,13**	-0,13**	-0,11**		
4	Вынужденность	1,0	0,41**	-0,13**	0,13**	-0,26**	-0,26**	-0,46**	-0,18**	-0,18**	-0,37**		
5	Восприятие барьеров развития	1,0	-0,10*	0,22**	-0,16**	-0,36**	-0,67**	-0,14**	-0,32**				
6	Осознание ускорения	1,0	-0,05	0,19**	0,23**	0,04	0,04	0,14**					
7	Неприятие ускорения	1,0	-0,15**	-0,21**	-0,23**	-0,07*	-0,07*						
8	Вовлечённость в ИКТ	1,0	0,17**	0,12**	0,16**	0,15**							
9	Гибкость в трудовой сфере	1,0	0,32**	0,04	0,18**								
10	Профессиональная идентичность	1,0	0,17**	0,30**									
11	Образование	1,0	0,27**										
12	Материальное положение семьи	1,0											

Примечание: * – 0,05; ** – 0,01.

Рисунок 1

*Корреляционная плеяда, полученная методом отслаивания
(содержит наиболее тесные связи между переменными)*



Примечание: 1 – Индекс прекарности; 2 – тип контракта (длительность трудовых отношений, в которых случайная занятость имеет максимальный балл); 3 – вынужденность занятости; 4 – барьеры развития; 5 – профессиональная идентичность; 6 – гибкость личности в трудовой сфере; 7 – материальное положение семьи. Сплошная линия – положительная зависимость, прерывистая линия – отрицательная зависимость.

Состав плеяды воспроизводит основные блоки переменных: характеристики трудовых отношений (общая прекарность, тип контракта); психологическое благополучие в профессионально-трудовой сфере; предпосылки включения в прекарную/непрекарную занятость (профессиональная идентичность, гибкость личности в трудовой сфере, материальное положение).

На следующем этапе анализа были выделены полярные группы по признакам прекарности и психологического благополучия. Для этого сначала проведена стандартизация сырых баллов и присвоение им z-оценок, что позволило выделить диапазоны значений: «низкий», «ниже среднего», «средний», «выше среднего», «высокий». Учитывая количественный состав полученных групп, было решено объединить диапазоны «низкий» и «ниже среднего», «выше среднего» и «высокий».

В итоге сформировано две пары «идеальных» полярных групп. В первую вошли те, кто имел высокий уровень прекарности и одновременно высокий уровень вынужденности занятости (42 чел.); им противопоставлена группа с низким уровнем прекарности и низким уровнем вынужденности (19 чел.). Во вторую пару вошли те, кто имел высокий уровень прекарности и высокий уровень восприятия

ОБЩАЯ ПСИХОЛОГИЯ, ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ, ФИЛОСОФИЯ И ПСИХОЛОГИЯ

барьеров развития (54 чел.); им противопоставлена группа с низким уровнем прекарности и низким уровнем восприятия барьеров развития (21 чел.). Мы сознательно формировали две пары групп, поскольку использовали два показателя психологического благополучия личности. Их объединение делало анализ избыточно громоздким.

В таблицах 2 и 3 представлены результаты сравнения полярных групп с помощью U-критерия Манна-Уитни.

Таблица 2

Сравнение группы с высоким уровнем прекарности, высоким уровнем вынужденности занятости и группы с низким уровнем прекарности, низким уровнем вынужденности занятости (Me)

Характеристики работников	Высокий уровень прекарности, высокий уровень вынужденности занятости (42 чел.)	Низкий уровень прекарности, низкий уровень вынужденности занятости (19 чел.)	U	p-value
Осознание социального ускорения	3,33	4,33	258,5	0,028
Неприятие социального ускорения	3,33	2,67	210,0	0,003
Гибкость личности в трудовой сфере	3,25	4,0	146,5	0,000
Профессиональная идентичность	2,5	3,64	58,0	0,000
Вовлечённость в ИКТ (общий показатель)	2,73	4,01	140,5	0,000
Материальное положение	4,0	5,0	107,0	0,000

Дополнительно установлено, что обе группы сильно отличаются по доле лиц, имеющих высшее образование: 43% у лиц с высоким уровнем прекарности против

89% у лиц с низким уровнем прекарности (использовался ϕ -критерий Фишера, $p = 0,001$), а также по доле лиц, имеющих опыт безработицы (71% против 21%; использовался ϕ -критерий Фишера, $p = 0,0001$).

Таблица 3

Сравнение группы с высоким уровнем прекарности, высоким уровнем восприятия барьеров развития и группы с низким уровнем прекарности, низким уровнем восприятия барьеров развития (Me)

Характеристики работников	Высокий уровень прекарности, высокий уровень восприятия барьеров развития (n = 54)	Низкий уровень прекарности, низкий уровень восприятия барьеров развития (n = 21)	U	p-value
Осознание социального ускорения	3,67	4,33	327,0	0,004
Неприятие социального ускорения	3,33	2,33	244,0	0,000
Гибкость личности в трудовой сфере	3,5	4,33	249,0	0,000
Профессиональная идентичность	2,21	3,71	10,0	0,000
Вовлечённость в ИКТ (общий показатель)	2,84	4,0	303,5	0,002
Материальное положение	4,0	5,0	135,5	0,000

Обе группы сильно отличаются по доле лиц, имеющих высшее образование: 37% у лиц с высоким уровнем прекарности против 76% у лиц с низким уровнем прекарности (использовался ϕ -критерий Фишера, $p = 0,002$), а также по доле лиц, имеющих опыт безработицы (74% против 19%; использовался ϕ -критерий Фишера, $p = 0,0001$).

Работники, вовлечённые и не вовлечённые в прекарную занятость, различаются по всем психологическим характеристикам, а также по показателям материального положения, образования и опыта безработицы.

Обсуждение результатов

Результаты, представленные в таблицах 1–3 и на рисунке 1, свидетельствуют о подтверждении гипотезы. Прекарность занятости, психологическое благополучие личности и психологические характеристики, включённые в анализ в качестве предпосылок занятости, образуют комплекс тесно связанных между собой явлений; прекарные и непрекарные работники существенно отличаются друг от друга по психологическим характеристикам.

Рассмотрим отдельные аспекты полученных результатов. Попадание в число структурообразующих переменных вовлечённости в ИКТ и профессиональной идентичности весьма примечательно. В первом случае это обусловлено распространением на рынке труда соответствующих технологий, которые облегчают и ускоряют решение многих профессиональных задач, являются фактором конкурентоспособности, расширения перспектив профессионального развития, что может снижать неопределённость на рынке труда, повышать уровень адаптации к нему и увеличивать капитал трудовой мобильности (Forrier, Verbruggen & De Cuypere, 2015). В этом контексте закономерно, что вовлечённость в ИКТ отрицательно коррелирует с Индексом прекарности, восприятием барьеров развития и переживанием вынужденности занятости.

Структурообразующий статус идентичности соответствует её роли в регуляции поведения в разных сферах жизни, в том числе на рынке труда. Профессиональная идентичность – одна из двух психологических предпосылок прекарной/непрекарной занятости, вошедших в корреляционную плеяду. Она имеет более тесные связи с показателями психологического благополучия, чем с Индексом прекарности. Данный факт согласуется с результатом ранее проведённого исследования, согласно которому профессиональная идентичность обладает прогностической валидностью в большей степени в отношении психологического благополучия, чем в отношении статуса занятости и поведенческих характеристик (Дёмин, Седых, Седых, 2017).

Reardon & Lenz, обсуждая научное наследие Д. Холланда, указывали на то, что профессиональная идентичность помогает принимать правильные решения в ситуациях неопределённости (Reardon & Lenz, 1999). Результаты проведённого исследования позволяют дополнить данный вывод. Обратная зависимость между профессиональной идентичностью и неопределённостью занятости реализуется с учётом текущего психологического благополучия в профессионально-трудовой сфере. Не случайно обе переменные (вынужденность занятости и восприятие барьеров развития) имеют статус ядер в корреляционной плеяде.

Сделанное дополнение поддерживает позицию авторов, которые считают важным учитывать психологическое благополучие человека при исследовании прекарной занятости (Кученкова, 2019, 2022; Сизова, Леонова, Хензе, 2017; Тощенко, 2021, 2022; Venach et al., 2014).

Присутствие в базовой корреляционной плеяде не только профессиональной идентичности, но и гибкости личности подтверждает содержание модели

способности к занятости (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004; Fugate & Kinicki, 2008), а также соображения об эффективности сочетания идентичности с готовностью реагировать на изменения в работе, профессии (Wallis, 2021).

По-видимому, связка «идентичность – гибкость» является сильной диспозиционной конструкцией (её компоненты достаточно тесно связаны между собой, $r = 0,316$), способной оказывать прямое или косвенное влияние на активность человека в сфере занятости.

Результаты сравнительного анализа полярных групп подтвердили результаты корреляционного анализа, они отчётливо продемонстрировали различия между работниками, вовлечёнными и не вовлечёнными в прекарную занятость. Эти различия относятся не только к профессиональной идентичности и гибкости в трудовой сфере, они также включают скоростной разрыв (приятие – неприятие социального ускорения) и цифровой разрыв (разный уровень вовлечённости в ИКТ).

По итогам проведённого исследования мы считаем целесообразным оперировать более ёмким пониманием качества занятости. Изначально многие авторы рассматривали его через призму наличия/отсутствия статусно-поведенческих признаков прекарной занятости (Holman & McClelland, 2011; Van Aerden, Moors, Levesque & Vanroelen, 2015). Более сложная структура предполагает совмещение статусно-поведенческих признаков и их когнитивных оценок, которые реализуются в прогнозировании занятости на ближайшие месяцы или год (Дёмин, 2022; Lewchuk, 2017). Первый и второй компоненты симметричны, тесно связаны между собой и воплощены, в частности, в шкале «Индекс прекарности». С учётом корреляционных зависимостей к двум названным компонентам качества занятости можно добавить ещё один – аффективные оценки занятости (психологическое благополучие в профессионально-трудовой сфере). Этот компонент более подвижен и автономен, но при этом выполняет важную функцию дополнения, конкретизации двух первых компонентов. Такое понимание качества занятости увеличивает значимость диспозиционной конструкции «профессиональная идентичность – гибкость в трудовой сфере» в регулировании поведения личности на рынке труда.

Сопоставление таблиц 2 и 3 и содержание корреляционной плеяды позволяют сделать методический вывод о том, что два использованных показателя психологического благополучия в профессионально-трудовой сфере (вынужденность занятости и восприятие барьеров развития) взаимозаменяемы и могут использоваться по отдельности. Это зависит от решаемых задач.

В целом результаты проведённого исследования указывают на конкретные психологические характеристики, изменение которых с высокой вероятностью сопровождается изменениями в качестве трудовой занятости человека.

Опираясь на психологическими переменными, мы не должны забывать о социальных характеристиках работников, способных влиять на их занятость. Речь идёт прежде всего о материальном статусе семьи и уровне образования (обе переменные – структурообразующие, материальное положение входит также в

состав базовой корреляционной плеяды).

Заключение

Гипотезы исследования подтвердились. Все психологические характеристики (отношение к скорости социальных процессов, вовлечённость в информационно-коммуникационные технологии, гибкость личности, профессиональная идентичность) тесно связаны с: а) уровнем precariousности занятости; б) психологическим благополучием в профессионально-трудовой сфере.

Использование метода корреляционных плеяд позволило выявить наиболее значимые психологические характеристики, сочетающиеся с психологическим благополучием личности и precariousностью занятости. Это профессиональная идентичность и гибкость личности в трудовой сфере. Чем ниже их показатели, тем сильнее человек переживает вынужденность своей занятости и барьеры карьерного развития, тем выше precariousность его статуса на рынке труда.

Использование метода полярных групп позволило сравнить психологические характеристики работников, вовлечённых и не вовлечённых в precariousную занятость. У первых ниже осознание социального ускорения и выше его неприятие, они существенно меньше вовлечены в информационно-коммуникационные технологии, имеют более низкую гибкость в трудовой сфере и более размытую профессиональную идентичность.

Полученные результаты являются новыми, имеют теоретическое и практическое значение. Во-первых, развиваются представления о психологических предпосылках precariousной занятости (в дополнение к её эффектам). Во-вторых, расширяется диапазон психологических характеристик личности, которые могут помочь ей преодолевать неопределённость на рынке труда и тем самым улучшать качество своей занятости. Это важно для политики найма, развития персонала, консультирования людей, ищущих или меняющих работу.

Литература

- Дёмин, А. Н. (2022). Индекс precariousности для психологического изучения российского рынка труда. *Организационная психология*, 2022, 12(4), 103–122. <https://doi.org/10.17323/2312-5942-2022-12-4-103-122>
- Дёмин, А. Н. (2021). Психология precariousной занятости: становление предметной области, основные проблемы и подходы к их изучению. *Организационная психология*, 11(2), 103–122.
- Дёмин, А. Н., Зыкова, Е. И. (2023). Использование информационно-коммуникационных технологий, вовлечённость в них и качество занятости выпускников, *Перспективы науки и образования*, 5(65).
- Дёмин, А. Н., Киреева, О. В. (2022). Экспресс-диагностика гибкости личности в трудовой сфере. *Мир науки. Педагогика и психология*, 10(5).
- Дёмин, А. Н., Седых, А. Б., Седых, Б. Р. (2017). Стандартизация методики измерения карьерного самоопределения. *Российский психологический журнал*, 14(2), 151–170.

- Дёмин, А. Н., Степанова, А. В. (2023). Отношение к скорости социальных процессов: разработка новой методики и оценка её валидности. *Российский психологический журнал*, 20(2), 41–57. <https://doi.org/10.21702/rpj.2023.2.3>
- Карпов, А. В., Карпов, А. А. (2018). *Методологические основы психологии образовательной деятельности. Т. 2. Когнитивное обеспечение*. Изд. дом РАО.
- Кученкова, А. В. (2022). Прекаризация занятости и субъективное благополучие работников разных возрастных групп. *Социологический журнал*, 28(1), 101–120. <https://doi.org/10.19181/socjour.2022.28.1.8840>.
- Кученкова, А. В. (2019). Прекаризация занятости: к методологии и методам измерения. *Вестник РУДН. Серия: Социология*, 19(1), 134–143. <https://doi.org/10.22363/2313-2272-2019-19-1-134-143>
- Сизова, И. Л., Леонова, Л. А., Хензе, А. (2017). Прекаритет занятости и доходов в России и Германии: самовосприятие наёмными работниками. *Экономическая социология*, 18(4), 14–59. <https://doi.org/10.17323/1726-3247-2017-4-14-59>
- Суходольский, Г. В. (1972). *Основы математической статистики для психологов*. Издательство Ленинградского университета.
- Толочек, В. А. (2023). Условия социальной среды как факторы социальной успешности субъекта. *Психология. Журнал Высшей школы экономики*, 20(1), 129–150. <https://doi.org/10.17323/1813-8918-2023-1-129-150>
- Тощенко, Ж. Т. (2018). *Прекариат: от протокласса к новому классу. Монография*. Наука.
- Тощенко, Ж. Т. (ред.). (2021). *Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности*. Издательство «Весь Мир».
- Тощенко, Ж. Т. (ред.). (2022). *От прекарной занятости к прекаризации жизни*. Коллективная монография. Издательство «Весь мир».
- Akkermans, J., & Kubasch, S. (2017). #Trending Topics in Careers: A Review and Future Research Agenda. *Career Development International*, 22(6), 586–627. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2017-0143>
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., & Muntaner, C. (2014). Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of Public Health*, 35, 229–253. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-032013-182500>
- Forrier, A., De Cuyper, N., & Akkermans, J. (2018). The winner takes it all, the loser has to fall: Provoking the agency perspective in employability research. *Human Resource Management Journal*, 28(4), 511–523. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12206>
- Forrier, A., Verbruggen, M., & De Cuyper, N. (2015). Integrating different notions of employability in a dynamic chain: The relationship between job transitions, movement capital and perceived employability. *Journal of Vocational behavior*, 89, 56–64. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.007>
- Fugate, M. & Kinicki, A. J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(3), 503–527. <https://doi.org/10.1348/096317907X241579>
- Fugate M., Kinicki A. J., & Ashford B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Giudici, F., & Morselli, D. (2019). 20 Years in the world of work: A study of (nonstandard) occupational trajectories and health. *Social Science and Medicine*, 224, 138–148. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2019.02.002>
- Green, A.E., De Hoyos, M., Barnes, S.-A., Owen, D., Baldauf, B. & Behle, H. (2013). *Literature review on employability, inclusion and ICT, report 1: The concept of employability, with a specific focus on young people, older workers and migrants*. Institute for Prospective Technological Studies.

- Holman D., & McClelland, C. (2011). *Job quality in growing and declining economic sectors of the EU*. Manchester Business School, University of Manchester.
- Lewchuk, W. (2017). Precarious jobs: Where are they, and how do they affect well-being? *Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 402–419. <https://doi.org/10.1177/1035304617722943>
- Reardon, R. C., & Lenz, J. G. (1999). Holland's Theory and Career Assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 102–113. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1700>
- Rosa, H. (2003). Social Acceleration: Ethical and Political Consequences of a Desynchronized High-speed Society. *Constellations*, 10(1), 3–33. <https://doi.org/10.1111/1467-8675.00309>
- Thijssen, J. G. L., Van der Heijden, B., & Rocco, T. S. (2008). Toward the Employability–Link Model: Current Employment Transition to Future Employment Perspectives. *Human Resource Development Review*, 7(2), 165–183. <https://doi.org/10.1177/1534484308314955>
- Tomlinson, M. (2012). Graduate Employability: A Review of Conceptual and Empirical Themes. *Higher Education Policy*, 25, 407–431. <https://doi.org/10.1057/hep.2011.26>
- Tomlinson, M. (2017). Forms of Graduate Capital and Their Relationship to Graduate Employability. *Education and Training*, 59(4), 338–352. <https://doi.org/10.1108/ET-05-2016-0090>
- Ulferts, H., Korunka, C., & Kubicek, B. (2013). Acceleration in working life: An empirical test of a sociological framework. *Time & Society*, 22(2), 161–185. <https://doi.org/10.1177/0961463X12471006>
- Van Aerden, K., Moors, G., Levecque, K., & Vanroelen, C. (2015). The relationship between employment quality and work-related well-being in the European Labor Force. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 66–76.
- Van der Heijde, C. M., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45(3), 449–476. <https://doi.org/10.1002/hrm.20119>
- Wallis, R. (2021). Career readiness: developing graduate employability capitals in aspiring media workers. *Journal of Education and Work*, 34(4), 533–543. <https://doi.org/10.1080/13639080.2021.1931666>

Поступила в редакцию: 07.09.2023

Поступила после рецензирования: 01.11.2023

Принята к публикации: 23.01.2024

Информация об авторе

Дёмин Андрей Николаевич – доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры социальной психологии и социологии управления, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Кубанский государственный университет», Краснодар, Российская Федерация; WOS Researcher ID: A-4681-2017, Scopus Author ID: 6506001878, SPIN-код РИНЦ: 3487-4098, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1420-1212>; e-mail: andreydemin2014@yandex.ru

Информация о конфликте интересов

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.