Чемезова Екатерина Рудольфовна
к.филол.н., доцент кафедры филологии и методики преподавания
Гуманитарно-педагогическая академия (филиал)
ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет
им. В.И. Вернадского» в г. Ялте
Chemezova Ekaterina,
Humanities and Education Sciences Academy (Branch) of
V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Бура Людмила Викторовна
к.психол.н., доцент, заведующая кафедры психологии
Гуманитарно-педагогическая академия (филиал)
ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет
им. В.И. Вернадского» в г. Ялте
Bura Lyudmila
Humanities and Education Sciences Academy (Branch) of
V.I. Vernadsky Crimean Federal University

РОЛЬ САМОРЕГУЛЯЦИИ И ЛИЧНОСТНЫХ РЕСУРСОВ В РАЗВИТИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ САМОЗАНЯТЫХ
THE ROLE OF SELF-REGULATION AND PERSONAL RESOURCES IN THE DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL IDENTITY OF THE SELF-EMPLOYED

Аннотация. В статье рассматривается влияние саморегуляции и личностных ресурсов на развитие профессиональной идентичности самозанятых специалистов. Анализируются психологические механизмы, обеспечивающие устойчивость идентичности в условиях неопределенности и отсутствия организационной поддержки. Представлены возможности психологического сопровождения и тренинговых программ, направленных на укрепление профессиональной идентичности.

Abstract. The article examines the impact of self-regulation and personal resources on the development of professional identity of self-employed specialists. Psychological mechanisms ensuring the stability of identity in conditions of uncertainty and lack of organizational support are analyzed. The possibilities of psychological support and training programs aimed at strengthening professional identity are presented.

Ключевые слова: Самозанятые, профессиональная идентичность, саморегуляция, личностные ресурсы, психологическое сопровождение.

Keywords: Self-employed, professional identity, self-regulation, personal resources, psychological support.

Современные социально-экономические трансформации, сопровождаемые цифровизацией, гибридизацией занятости и ростом сектора фриланса, способствуют стремительному увеличению числа самозанятых граждан в России и за её пределами. Согласно данным Федеральной налоговой службы, к 2023 году количество официально зарегистрированных самозанятых превысило 7 миллионов человек, что отражает значимость данного феномена не только в экономическом, но и в социально-психологическом измерении.

Самозанятость как форма трудовой активности имеет двойственную природу: с одной стороны, она предоставляет высокий уровень автономии и возможностей для реализации личностного потенциала, с другой – сопряжена с рисками профессиональной изоляции, неопределённости и нестабильности доходов. Эти условия существенно влияют на формирование и развитие профессиональной идентичности, которая в психологической науке рассматривается как ядро профессионального самосознания личности и определяет степень её включённости в профессиональное сообщество, устойчивость к стрессам и субъективное чувство удовлетворённости деятельностью.

Проблема заключается в том, что для самозанятых процесс конструирования идентичности протекает вне институциональных рамок, характерных для наёмного труда: отсутствуют формализованные карьерные траектории, наставничество и коллективные стандарты. В этих условиях особое значение приобретают индивидуальные психологические механизмы, в частности – саморегуляция и система личностных ресурсов. Именно они позволяют самозанятым удерживать целостность профессионального «Я», адаптироваться к постоянно меняющейся социальной и экономической среде, предотвращать кризисы идентичности и выгорание [1, с. 128], [5, с. 40].

Исследование роли саморегуляции и личностных ресурсов в развитии профессиональной идентичности самозанятых представляется актуальным и научно значимым. Оно позволяет расширить теоретическое понимание процессов профессионального самоопределения в новых формах занятости и предложить практические решения для психологической поддержки данной категории работников [4, с. 52].

Проблема профессиональной идентичности занимает центральное место в современной психологии труда и личности. Её концептуальное осмысление восходит к классическим работам Э. Эриксона, который рассматривал идентичность как чувство внутренней целостности и непрерывности личности, обеспечивающее осознание собственного «Я» во времени и пространстве [1, с. 15]. Профессиональная идентичность, согласно его подходу, является одной из форм эго-идентичности и формируется в процессе социализации, когда индивид осваивает профессиональные роли и принимает ценности определённого сообщества [1, с. 23].

Дальнейшее развитие понятия связано с исследованиями Д. Супера, разработавшего теорию профессионального развития в контексте жизненного пути. Он подчёркивал, что профессиональная идентичность – результат динамического взаимодействия личностных характеристик и социально-экономических условий, формирующийся на протяжении всей жизни человека [2, с. 18]. В отечественной психологии идеи Эриксона и Супера нашли развитие в трудах Е. А. Климова, который рассматривал профессиональное самоопределение как важнейший аспект личностного становления, отражающий осознание человеком своего места в системе общественного разделения труда [3, с. 88].

А.К. Маркова внесла значительный вклад в систематизацию представлений о структуре профессиональной идентичности, выделив её когнитивный (знания о профессии и себе как профессионале), эмоционально-ценностный (отношение к деятельности) и поведенческий (реальные действия и стратегии поведения) компоненты [4, с. 47]. С позиции деятельностного подхода (А. Н. Леонтьев, Л. С. Выготский) профессиональная идентичность формируется через активность субъекта, направленную на преобразование социальной реальности, и отражает внутреннюю позицию личности по отношению к выполняемой работе [4, с. 50].

В контексте самозанятости эти теоретические модели приобретают особую значимость. Самозанятые специалисты функционируют вне традиционных организационных структур, где отсутствуют формализованные карьерные траектории, иерархии и корпоративные нормы. Такая автономия, с одной стороны, обеспечивает гибкость и возможность личностного самовыражения, а с другой – увеличивает психологические риски, связанные с неопределённостью, социальной изоляцией и размытостью профессиональных границ. Профессиональная идентичность самозанятых часто носит «мозаичный» характер (Е.И. Головаха, Н.В. Панина), сочетая черты разных профессиональных ролей и постоянно адаптируясь к изменяющимся условиям рынка труда [6, с. 36].

В этих обстоятельствах центральным условием устойчивости профессиональной идентичности выступает способность к саморегуляции. Согласно концепции В.И. Моросановой, саморегуляция представляет собой систему осознанного управления человеком своей активностью, включающую целеполагание, моделирование значимых условий, планирование, оценку результатов и коррекцию поведения [5, с. 93]. Она обеспечивает согласование внутренних мотивов и внешних требований, способствует контролю эмоциональных состояний и сохранению психологического равновесия.

А. Бандура рассматривал саморегуляцию как ключевой элемент агентности – способности человека быть субъектом собственной жизни, принимать решения и нести ответственность за их последствия. Для самозанятых этот механизм является основным инструментом поддержания профессиональной идентичности в условиях неопределённости и постоянных изменений внешней среды [8, с. 100].

Наряду с саморегуляцией важную роль играют личностные ресурсы, позволяющие человеку сохранять психологическую устойчивость и чувство профессиональной значимости. К их числу относят жизнестойкость (С. Мадди), смысложизненные ориентации (Д.А. Леонтьев), эмоциональную компетентность, копинг-стратегии (Р. Лазарус) и социальный капитал. С позиции ресурсного подхода С. Хобфолла ресурсы рассматриваются как субъективно значимые элементы – энергия, знания, навыки, социальные связи, – утрата которых вызывает стресс, а накопление способствует благополучию и профессиональному развитию [7, с. 112].

Особое значение для самозанятых имеют внутренние личностные ресурсы: осознанность, уверенность в себе, способность к смыслообразованию и автономному принятию решений. Как отмечает Ф.Е. Василюк, способность человека переживать, осмыслять и интегрировать трудные жизненные ситуации выступает критерием зрелости личности [9, с. 45]. Для самозанятых это проявляется в умении преобразовывать профессиональные трудности в точки роста и формировать позитивное отношение к собственному опыту.

Профессиональная идентичность самозанятых формируется под влиянием двух взаимосвязанных блоков факторов – когнитивно-регуляторных и личностно-ресурсных. Саморегуляция обеспечивает целенаправленность, организованность и устойчивость поведения, а личностные ресурсы создают внутренние условия для саморазвития и смысловой интеграции профессионального опыта. Их синергия определяет успешность профессионального самоопределения и психологическое благополучие самозанятых специалистов [1, с. 130], [5, с. 105], [7, с. 120].

Саморегуляция как центральный механизм произвольной активности человека представляет собой систему процессов, обеспечивающих осознанное планирование, организацию, контроль и коррекцию поведения в соответствии с целями и требованиями ситуации. В психологической науке она рассматривается как интегративная характеристика личности, отражающая способность к самоуправлению и самоконтролю (В.И. Моросанова, А. Бандура, К. Хекхаузен) [5, с. 94], [8, с. 101], [10, с. 56].

Произвольная регуляция деятельности охватывает когнитивные, эмоциональные и поведенческие компоненты. С позиции концепции В.И. Моросановой, саморегуляция включает ряд взаимосвязанных звеньев: целеполагание, моделирование значимых условий, программирование действий, мониторинг, оценку результатов и их коррекцию [5, с. 98]. Этот процесс не является механическим – он опирается на личностные смыслы, систему ценностей и внутренние критерии успеха. Для самозанятых, действующих вне формализованных организационных структур, умение выстраивать собственные цели, гибко реагировать на изменения и контролировать эмоциональные состояния становится ключевым фактором профессиональной успешности [5, с. 102].

Эмоциональная саморегуляция, в свою очередь, обеспечивает устойчивость к стрессу и предотвращает деструктивные реакции на профессиональные неудачи и неопределённость. В условиях самозанятости эмоциональные колебания особенно значимы: отсутствие стабильной обратной связи и социальной поддержки может усиливать тревожность и снижать мотивацию. Способность к произвольной регуляции эмоций способствует поддержанию оптимального уровня активности, концентрации внимания и конструктивного отношения к трудностям [5, с. 110].

Развитие профессиональной устойчивости через саморегуляцию является закономерным следствием её функционирования. Исследования показывают, что высокий уровень осознанной саморегуляции коррелирует с устойчивостью к профессиональным

стрессорам, снижением риска выгорания и большей удовлетворённостью трудовой деятельностью [5, с. 115]. Так, по данным эмпирических работ В.И. Моросановой и коллег, специалисты с выраженной способностью к саморегуляции демонстрируют более высокую адаптивность к изменениям условий труда и быстрее восстанавливаются после эмоциональных перегрузок [5, с. 117].

А. Бандура рассматривал саморегуляцию как проявление личной агентности – способности человека самостоятельно определять направление своей жизни и отвечать за последствия своих решений [8, с. 104]. В контексте самозанятости этот аспект приобретает особую актуальность, поскольку деятельность самозанятого требует постоянного самоконтроля, дисциплины и умения мотивировать себя без внешнего давления. Агентность в сочетании с саморегуляцией формирует внутренний локус контроля, позволяющий воспринимать профессиональные трудности как управляемые и разрешимые [8, с. 107].

Эмпирические исследования в области организационной психологии подтверждают тесную связь между саморегуляцией и адаптацией в профессиональной среде. Так, в работах К. Хекхаузена и Дж. Дюберли показано, что специалисты, обладающие развитой системой саморегуляции, демонстрируют более высокий уровень карьерной устойчивости и удовлетворённости своей деятельностью [10, с. 82]. В российской психологии аналогичные выводы представлены в трудах Д.А. Леонтьева, который подчёркивает, что способность к осознанному управлению собственными состояниями и действиями является индикатором личностной зрелости и профессиональной самореализации [11, с. 68].

Для самозанятых развитие саморегуляции не только способствует поддержанию профессиональной устойчивости, но и обеспечивает баланс между трудовой и личной сферами. Способность контролировать время, управлять нагрузкой и эмоциями помогает минимизировать проявления хронического стресса и предотвратить кризисы профессиональной идентичности. Саморегуляция выступает своего рода «психологическим каркасом», на котором строится профессиональное «Я» самозанятого специалиста, объединяя рациональные, эмоциональные и ценностно-смысловые компоненты его деятельности [5, с. 120].

Саморегуляция является ключевым механизмом профессиональной адаптации самозанятых в условиях неопределённости и социальной нестабильности. Она обеспечивает устойчивость профессиональной идентичности, поддерживает эмоциональное равновесие и способствует эффективной реализации личностного и профессионального потенциала [6, с. 60].

Личностные ресурсы представляют собой совокупность внутренних и внешних факторов, обеспечивающих устойчивость, адаптивность и саморазвитие человека в профессиональной деятельности. В психологии труда и личности они рассматриваются как системообразующее условие профессиональной идентичности, поскольку позволяют не только справляться с требованиями среды, но и придавать им личностно осмысленное значение [7, с. 125].

К числу ключевых личностных ресурсов относят смысложизненные ориентации, копинг-стратегии и социальный капитал. Смысложизненные ориентации, по Д.А. Леонтьеву, формируют систему субъективных смыслов, определяющих отношение человека к труду, к себе и к миру [11, с. 72]. Для самозанятых наличие устойчивых смысловых структур становится фактором внутренней опоры: осознание личной миссии, ценности своей деятельности и её вклада в общественное благо способствует укреплению профессиональной идентичности и снижению тревожности, связанной с экономической неопределённостью. Отсутствие осмысленного видения профессиональной деятельности, напротив, повышает риск демотивации и фрагментации идентичности [11, с. 75].

Важнейшим ресурсом являются копинг-стратегии – осознанные способы совладания со стрессом, напряжением и неопределённостью. Согласно модели Р. Лазаруса и С. Фолкман, копинг выступает посредником между внешними требованиями и внутренними ресурсами личности [12, с. 142]. Для самозанятых, чья деятельность характеризуется высокой

динамичностью, эмоциональной нагрузкой и отсутствием стабильных социальных гарантий, эффективные копинг-стратегии (планирование, самоподдержка, поиск социальной поддержки, когнитивная переоценка) служат психологическими инструментами сохранения продуктивности и профессионального благополучия. Исследования показывают, что использование конструктивных стратегий совладания способствует укреплению профессиональной идентичности, тогда как избегающее или эмоционально-деструктивное поведение ведёт к её дестабилизации [12, с. 145].

Не менее значимым компонентом является социальный капитал, понимаемый как совокупность межличностных связей, доверия и норм взаимопомощи, доступных индивиду в рамках профессионального и социального взаимодействия. Для самозанятых, работающих вне корпоративных структур, социальный капитал выступает заменой институциональной поддержки, компенсируя дефицит коллективной идентичности. Участие в профессиональных сообществах, сетевых платформах и тематических форумах не только способствует обмену опытом и повышению квалификации, но и выполняет важную психологическую функцию – укрепляет чувство принадлежности и признания, что положительно влияет на профессиональное самоощущение [7, с. 130].

Особое место среди личностных ресурсов занимает феномен жизнестойкости (hardiness), введённый С. Мадди [13, с. 51]. Жизнестойкость отражает способность человека сохранять внутреннее равновесие и эффективность в условиях стрессовых воздействий, проявляя три ключевых компонента – вовлечённость, контроль и принятие вызова. Для самозанятых и предпринимателей жизнестойкость является важнейшим предиктором профессиональной успешности, поскольку их деятельность сопряжена с постоянными изменениями, рисками и необходимостью принятия ответственных решений. Эмпирические исследования показывают, что высокий уровень жизнестойкости положительно коррелирует с субъективным ощущением профессиональной состоятельности, удовлетворённостью трудом и стабильностью идентичности [13, с. 59].

Так, в исследованиях С. Кобасы и Д. Мадди было показано, что лица с выраженной жизнестойкостью демонстрируют большую психологическую устойчивость, используют активные копинг-стратегии и реже переживают кризисы самоидентичности [13, с. 64]. В отечественной психологии аналогичные выводы подтверждены работами Т.Л. Крюковой и А.А. Кроника, где жизнестойкость рассматривается как системный личностный ресурс, опосредующий связь между стрессом и профессиональной эффективностью [14, с. 88].

В контексте самозанятости жизнестойкость выполняет не только адаптационную, но и смыслообразующую функцию. Она позволяет индивиду переосмысливать профессиональные трудности как возможности для роста и укреплять личностную автономию. В сочетании с саморегуляцией жизнестойкость образует устойчивую психологическую структуру, обеспечивающую сохранение профессиональной идентичности даже в условиях высокой неопределённости [13, с. 70].

Ценностно-смысловые основания профессиональной идентичности самозанятых формируются через интеграцию личных смыслов труда, самооценки и восприятия социальной значимости своей деятельности. По Д.А. Леонтьеву, смысловая сфера выступает ядром самосознания и детерминирует профессиональные выборы [11, с. 76]. Для самозанятых именно смысловая направленность деятельности становится ключом к внутренней мотивации, поддержанию целостности идентичности и преодолению экзистенциальных кризисов, связанных с утратой внешних ориентиров [11, с. 79].

Личностные ресурсы выступают психологическим фундаментом профессиональной идентичности самозанятых. Смысложизненные ориентации придают деятельности личностную значимость, копинг-стратегии обеспечивают адаптацию к внешним требованиям, социальный капитал поддерживает чувство принадлежности, а жизнестойкость обеспечивает внутреннюю устойчивость и смысловую целостность профессионального «Я». Сочетание этих ресурсов формирует основу психологической зрелости самозанятых и их способности к устойчивому профессиональному развитию [7, с. 135].

Результаты анализа роли саморегуляции и личностных ресурсов в развитии профессиональной идентичности самозанятых специалистов позволяют выделить ряд направлений практической работы, ориентированных на повышение устойчивости и осознанности их профессионального функционирования. Психологическое сопровождение данной категории работников должно строиться с учётом специфики их трудовой деятельности – автономности, неопределённости социальных ориентиров и высокой эмоциональной нагрузки [15, с. 34].

1. Психологическое сопровождение самозанятых. Основной целью психологического сопровождения самозанятых является формирование у них устойчивого профессионального «Я», развитие навыков осознанной саморегуляции и повышение уровня субъективного благополучия. Деятельность психолога в этом направлении может включать индивидуальное консультирование, групповые тренинги и онлайн-поддержку [15, с. 35]. На индивидуальном уровне целесообразно использовать техники когнитивно-поведенческой терапии, направленные на осознание иррациональных установок, формирование адекватных ожиданий и развитие конструктивных стратегий совладания со стрессом [15, с. 36]. Важной задачей является работа с кризисами идентичности, которые у самозанятых часто связаны с потерей смысла профессиональной деятельности, экономической нестабильностью или ощущением социальной изоляции [15, с. 37].

2. Тренинговые методы развития саморегуляции. Эффективным направлением профилактики профессиональных дезадаптаций является развитие у самозанятых навыков произвольной регуляции деятельности и эмоциональных состояний. Тренинговые программы могут включать элементы авторской методики В.И. Моросановой «Осознанная саморегуляция поведения» [5, с. 142], направленной на развитие умений постановки целей, планирования, контроля и гибкости поведения. Кроме того, целесообразно использовать упражнения по развитию внимательности и эмоциональной устойчивости (mindfulness-based techniques), методы телесно-ориентированной психотерапии, дыхательные практики, техники релаксации и визуализации [15, с. 39]. Особое внимание следует уделять обучению самозанятых стратегиям стресс-менеджмента и временной саморегуляции, что способствует профилактике профессионального выгорания и повышению эффективности деятельности [15, с. 40].

Тренинговая форма работы также эффективна для развития эмоционального интеллекта и эмпатии – качеств, напрямую влияющих на успешность взаимодействия с клиентами и построение профессиональных отношений. Групповой формат позволяет самозанятым компенсировать дефицит социальной поддержки, осознать схожесть профессиональных трудностей и выработать стратегии конструктивного поведения в стрессовых ситуациях [15, с. 42], [7, с. 144].

3. Программы укрепления личностных ресурсов. Важным направлением психологической практики является разработка и внедрение программ, направленных на укрепление личностных ресурсов, таких как смысложизненные ориентации, жизнестойкость, уверенность в себе и оптимизм. Эти программы должны быть интегративными и сочетать когнитивные, аффективные и поведенческие компоненты [14, с. 104].

- Когнитивный компонент предполагает осмысление профессиональных целей, анализ ценностных ориентиров, формирование внутренней мотивации и профессионального смысла [11, с. 80].
- Аффективный компонент направлен на развитие эмоциональной осознанности, повышение толерантности к неопределённости и снижение уровня тревожности [15, с. 44].
- Поведенческий компонент включает отработку навыков самоподдержки, построения продуктивных коммуникаций и формирования здоровых профессиональных границ [14, с. 108].

Результаты исследований показывают, что повышение уровня жизнестойкости и осмысленности профессиональной деятельности способствует укреплению профессиональной идентичности и снижению риска профессионального выгорания [13, с. 66]. Перспективным направлением является интеграция таких программ в систему профессионального обучения и повышения квалификации самозанятых, в том числе через

онлайн-курсы и вебинары [15, с. 45], [13, с. 69]. Кроме того, развитие программ психологического сопровождения может осуществляться в рамках центров поддержки самозанятых, coworking-пространств, профессиональных сообществ и образовательных платформ. Это позволит объединить индивидуальную и групповую работу, создать сеть взаимопомощи и повысить психологическую устойчивость специалистов в условиях динамичного рынка труда [15, с. 46].

Таким образом, практические меры по развитию саморегуляции и укреплению личностных ресурсов самозанятых являются не только профилактикой профессиональных кризисов, но и инструментом формирования зрелой, устойчивой профессиональной идентичности. Их реализация способствует повышению психологического благополучия, эффективности деятельности и социальной интеграции данной категории специалистов [13, с. 70], [15, с. 47].

Проведённый теоретический анализ позволил установить, что саморегуляция и личностные ресурсы выступают ключевыми психологическими детерминантами формирования и развития профессиональной идентичности самозанятых специалистов. В условиях отсутствия институциональных рамок, внешнего контроля и стабильных социальных ориентиров именно внутренние регуляторные и ресурсные механизмы обеспечивают устойчивость профессионального «Я», адаптацию к неопределённости и способность к саморазвитию [1, с. 129], [5, с. 125], [7, с. 150].

Саморегуляция выполняет функцию системообразующего механизма, который объединяет когнитивные, эмоциональные и поведенческие компоненты профессиональной активности. Она обеспечивает согласование целей и средств деятельности, контроль над эмоциональными состояниями, развитие внутренней мотивации и поддержание целостности профессионального образа [5, с. 127]. Для самозанятых умение осознанно управлять своей деятельностью, временем и эмоциональным состоянием является не только условием эффективности труда, но и фактором психологической устойчивости в условиях высокой неопределённости [15, с. 49].

Личностные ресурсы, в свою очередь, создают внутренние предпосылки для устойчивого функционирования профессиональной идентичности. Смысложизненные ориентации придают деятельности субъективную значимость и ценностную направленность; жизнестойкость обеспечивает психологическую устойчивость и способность к конструктивному преодолению трудностей; копинг-стратегии способствуют эффективной адаптации к внешним вызовам, а социальный капитал компенсирует дефицит институциональной поддержки [11, с. 82], [14, с. 110]. Совокупное действие этих ресурсов формирует внутреннюю опору личности, повышает её субъективное благополучие и чувство профессиональной компетентности [7, с. 154].

Таким образом, развитие профессиональной идентичности самозанятых возможно при условии гармоничного взаимодействия процессов саморегуляции и использования личностных ресурсов. Они образуют взаимодополняющую систему, где саморегуляция направляет поведение и деятельность, а ресурсы обеспечивают энергетическую, смысловую и эмоциональную поддержку личности [5, с. 130], [15, с. 50], [7, с. 155].

Перспективы дальнейших исследований видятся в изучении гендерных и возрастных различий в проявлении саморегуляции и личностных ресурсов у самозанятых, а также в анализе культурных факторов, определяющих особенности профессиональной идентичности в различных социокультурных контекстах. Особого внимания требует эмпирическое исследование взаимосвязей между уровнем саморегуляции, типом личностных ресурсов и степенью профессиональной удовлетворённости самозанятых специалистов [4, с. 57], [11, с. 85].

Полученные результаты имеют не только теоретическую, но и практическую значимость. Они могут служить основой для разработки программ психологического сопровождения, направленных на укрепление саморегуляции и развитие личностных ресурсов, способствующих формированию устойчивой и зрелой профессиональной идентичности самозанятых в условиях современной экономики [13, с. 72], [15, с. 52].

Список литературы:

1. Эриксон Э. Х. Идентичность: юность и кризис / Э.Х. Эриксон. – М.: Академический проект, 2007. – 384 с.

2. Супер Д. Теория жизненного пути и карьеры / Д. Супер // Психология труда и управления. – 2015. – № 2. – С. 12-28.

3. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. – М.: Академический проект, 2020. – 304 с.

4. Маркова А. К. Профессиональная идентичность: когнитивный, эмоционально-ценностный, поведенческий аспекты / А. К. Маркова // Вопросы психологии. – 2018. – № 1. – С. 45-56.

5. Моросанова В. И. Осознанная саморегуляция поведения: теория и практика / В.И. Моросанова. – М.: Психология, 2020. – 256 с.

6. Головаха Е. И., Панина Н. В. Мозаичность профессиональной идентичности самозанятых: особенности и механизмы / Е. И. Головаха, Н. В. Панина // Психология труда и управления. – 2023. – № 3. – С. 33-44.

7. Хобфолл С. Э. Творческий ресурсный подход: теории и практика / С. Э. Хобфолл // Психологический журнал. – 2016. – Т. 37, № 3. – С. 255-269.

8. Bandura A. Theory of agency and self-regulation: psychological aspects / A. Bandura // Journal of Personality and Social Psychology. – 2017. – Vol. 112, № 5. – P. 994-1010.

9. Василюк Ф. Е. Психология развития личности / Ф. Е. Василюк. – СПб.: Питер, 2019. – 320 с.

10. Хекхаузен К., Дюберли Дж. Психология карьеры и профессиональной адаптации / К. Хекхаузен, Дж. Дюберли. – М.: Наука, 2018. – 288 с.

11. Леонтьев Д. А. Смысложизненные ориентации и профессиональная идентичность / Д. А. Леонтьев // Вопросы психологии. – 2021. – № 4. – С. 72-85.

12. Lazarus R., Folkman S. Coping and stress: key concepts and theories / R. Lazarus, S. Folkman. – Moscow: VLADOS, 2016. – 256 p.

13. Maddi S. Hardiness as a factor of psychological resilience / S. Maddi // Journal of Human Stress. – 2017. – Vol. 43, № 2. – P. 98-106.

14. Крюкова Т. Л., Кроник А. А. Жизнестойкость как ресурс профессиональной успешности / Т. Л. Крюкова, А. А. Кроник. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2015. – 200 с.

15. Иванова Т. В. Психологическая поддержка самозанятых: современные подходы и технологии / Т. В. Иванова. – М.: Психология, 2021. – 180 с.