

ПСИХОЛОГІЯ САМОЗАЙНЯТОСТІ НА ТЕРЕНАХ УКРАЇНИ ЯК НАУКОВА ПРОБЛЕМА ТА ЗАПИТ ПРАКТИКИ

Анотація. У даній статті розглянуті проблеми психологічного тлумачення явища самозайнятості, походження терміну, яким його описують, а також дається визначення явищу та формулюються основні напрями його психологічного аналізу. Самозайнятість як наукова проблема розглянута в двох напрямках: (а) через аналіз основних психологічних рис, які увиразнює самозайнятість у не-самозайнятих; (б) через сутність самозайнятості. Проаналізовано характерні особливості психологічного змісту явища самозайнятості в різних субдисциплінах психології. Виявлено та обґрунтовано необхідність концептуалізації та емпіричної перевірки особливого виду і типу діяльності - (само)діяльності - у класі явищ, які мають несхожі джерела, проте обумовлюють причетність особистості до єдиної самодіяльності — самозайнятості. Зроблено умовиводи: про зайнятість як складову механізму психологічного благополуччя особистості, універсальність змісту й характеру такого механізму; про самозайнятість як складову механізму психологічного благополуччя особистості в обставинах не-зайнятості; про самодіяльність особистості як провідну стратегію пошуку нею виходу з особистісної кризи. На основі проведеного дослідження пропонується виділити загально-психологічні аспекти в явищі самозайнятості.

Ключові слова: психологія зайнятості, психологія самозайнятості, психологія самодіяльності.

Актуальність. Теперішня ситуація в країні мимоволі повертає до її витоків – радянської доби. Саме тоді у радянських людей командно-адміністративною системою спричинені й розвинені такі психологічні риси,

як прагнення всезагального зрівняння, заздрощі й нетерпіння до інакомислячих, талановитих, інтелектуально розвинених, непримиримість з тими, хто репрезентує переваги духовних цінностей перед матеріальними, хто у будь-чому несхожий на масу й не бере участі у масових практиках підтвердження ідентичності з т. зв. «колективними» суб'єктами через спільну імморальність, корупційність і знецінювання істини.

Серед явищ, які увиразнюють і загострюють вищевикладені психологічні риси, своєрідна функція належить самозайнятості. Заснована не такими, як усі інші, суб'єктами для самореалізації поза межами спільноти, вона може стати і чинником піднесення суспільства, і чинником напруження, конфліктів, непорозумінь у ньому. Більшою мірою це стосується пострадянських країн, у яких радянський устрій, перероблений ззовні, а в залишковому вигляді збережений у багатьох психологічних явищах, тепер у вигляді решток командно-адміністративної системи зіткнув невитравне психологічне плетиво. Останнє хоч і оздоблене процесами євроінтеграції, плюральності, толерантності, терпимості щодо неподібних громадян, та все одно загострене до обставин АТО. Якщо ж до того взяти до уваги, що сьогодні українська держава, владні структури, соціальні інститути не можуть контролювати забезпечення громадянам конституційного права на працю, то стає зрозумілим роль самозайнятості в країні, яка потерпає від системної кризи.

Порушена проблема є гострою і вкоріненою в українському суспільстві. Тому вона спонукає до термінового розшукування ресурсів для розв'язання життєво важливих проблем через самозайнятість при запобіганні прояву психологічних рис, які становлять національну небезпеку. А втім, заглиблені в психологію

мас, отакі проблеми є і вкрай болісними, й безмірно довгочасними.

Метою статті є розгляд цієї проблеми в двох напрямках: (а) перед тим, як проаналізувати власне процеси самозайнятості, сфокусуємось на основних психологічних рисах, які увиразнює самозайнятість у не-самозайнятих через відмову суб'єктів самозайнятості зайняти пасивну позицію в обставинах втрати роботи, вимушеної міграції, ресурсів, простору для самореалізації чи соціальної ролі, на яку претендував. І вже після цього (б) зосередимося на процесі самозайнятості.

Стан розробленості проблеми самозайнятості та виклад основного матеріалу дослідження. Період заснування й розвитку психологічних рис т.зв. «радянської людини» став об'єктом низки досліджень, які все чіткіше й виразніше підтверджують його різноаспектні й багатоманітні ефекти для пострадянських суспільств [1, 2].

Найбільший інтерес для нас становлять роботи з дослідження негативних психологічних рис, які інші науковці вважають для громадян пострадянських країн наслідками радянської доби. Ми проаналізуємо, наскільки вони є загрозою суспільству, в якому спостерігається піднесення самозайнятості та в який спосіб можливе їхнє виправлення/нівелювання.

З цією метою ми розберемо такі психологічні риси й явище, як заздрість і мобінг.

Небезпечним наслідком самозайнятості, як ми думаємо, постає заздрість до тих, у кого вистачило потенціалу до спротиву життєвим обставинам. Тут слухним буде посилення на поширений жарт: *якщо вам не дають роль, на яку ви претендували, напишіть її собі самі*. Отож, написані власноруч “п’єси” з головними ролями для себе і стають каменями спотикання в

спільнотах, а їхні автори – об'єктами заздрощів та цькувань з боку тих, хто смиренно дожидає хоч якоїсь відзнаки від можновладців.

В різних суспільствах проблему заздрощів вирішують неоднаковими способами: або збільшують зусилля для досягнення кращого результату і долають психологічні чинники заздрощів, або “інституціоналізують” їх - перерозподіляють «успіх» на користь тих, хто заздрить, бо ніколи не досягне високих результатів, але через прихильність повноважних осіб отримує реальні відзнаки квазіуспіху (О. Бондаренко, Є. Льїн, У. Лукан, Є. Соколова, ін). Схожі до заздрощів реакції були помічені у тварин (Е. Баумгартен).

В нинішньому вигляді суспільна ситуація не гарантує від інституціоналізації заздрощів. Зрозуміло, що «talent management» (ТМ) як управлінська стратегія стає зайвим, а використання ТМ для досягнення конкурентних переваг на ринку - слабким обґрунтуванням важливості реалізації талановитими фахівцями (Т-фахівцями) свого потенціалу в порівнянні з наслідками: стане ж очевидним наскільки Т-фахівці здатні змінити ситуацію через унікальні можливості як активу. Тому відбувається все навпаки, і мобінг стає унормованою реальністю [3]. Отож, явище самозайнятості може бути чинником розбрату й ворожнечі.

Щодо безпосередньо явища самозайнятості, то наголошимо, що відомі нам дослідження розглядають його як додатковий незамінний ресурс для розвитку/виходу людей, суспільства із системної кризи. Ми звернули увагу на те, що його можна дослідити і як чинник всебічного підтримування наміру самостійної діяльності загалом.

Явище варто й доцільно починати схарактеризовувати з моменту зародження терміну,

позаяк у вітчизняній психологічній науці, наскільки нам відомо, відсутні такі дослідження.

Термін походить із латинської мови, проте лексичні поля різних мов містять його тією мірою, якою конструюють подібні слова з двох різних полів. За аналогією з іншими національними науками додавання до слова «зайнятість» префіксу «само» слугує для опису несхожих реалій термінами зі збіжними коренями. Наприклад, самозайнятість (самостійна зайнятість): *англійською* – self-employment (self-employment); *німецькою* – selbstständige Tätigkeit (робота на себе), від Selbständigkeit – незалежний, самостійний; sich selbstständig, selbständig machen – стати самозайнятим; *іспанською* - trabajo por cuenta propia (autoempleo); *французькою* – l'auto-emploi (auto-emploi) та ін. В такий спосіб, власне, й долають національну культурну специфічність науки.

В узагальненому вигляді самозайнятість (самостійна зайнятість) – це незалежна трудова діяльність /самостійне виробництво товарів і послуг без залучення найманої праці поза традиційними організаційними/професійними структурами та зовнішнім контролем (Н. Ортікова; Самозайнятість : Соціологія і психологія; А. Шевчук, ін.) [4-6].

Загальна концепція підприємництва розуміє під самозайнятістю таку комерційну діяльність, яка здійснюється виключно за рахунок власної робочої сили й на себе, а не від імені роботодавця та за наймом у нього. Відповідно до сумісної на міжнародному рівні Європейської системи рахунків 1995 (ЄСКА), пізніше – Європейської системи рахунків (надалі – «ЄСР 2010» або «ЄСР») до неї віднесено працівників, що працюють поза наймом, та неоплачуваних сімейних працівників (за австрійським, швейцарським та ін. законодавствами) [7]. Наприклад, у ФРН як самостійну роботу інтерпретовано

будь-яку діяльність, яка не стосується оплачуваної роботи за наймом. Це стало наслідками проведеної широкомасштабної реформи соціального законодавства в 1975 р. та закріплено в новій редакції Соціального кодексу, зокрема у книзі четвертій ("Положення про соціальне страхування", 1976 р.). Основними ознаками такої діяльності є: самоініційованість, на свій розсуд, власними засобами та обладнанням, які є у розпорядженні, а також витрачаючи власний оборотний капітал, використовуючи персонал відповідно до власних потреб та власними рекламними й набутими можливостями, покладаючи відповідальність за наслідки тільки на себе та ін. [8].

Зреалізована самостійна зайнятість тягне реструктуризацію не тільки феномену традиційної праці, але й власне зайнятості як комплексу множинних дій для залучення/втягування працездатного населення в господарську діяльність в інтересах суспільства.

Як самостійний феномен в економічній, соціологічній науках та менеджменті досліджене родово щодо самозайнятості явище – зайнятість як результат попиту та пропозицій щодо праці, а також робочої сили, законодавчих та нормативно-правових документів, які регулюють найм і звільнення працівника, умов і змісту праці, встановленого рівня заробітної платні, соціальних пільг, кадрової політики та всіх форм підготовки й перепідготовки найманих працівників [9, с. 119–123].

Підвищення інтересу науковців до цього явища спостерігається в останні десятиріччя через те, що набирає глибокості тенденція поміняти працю як об'єкт дослідження на зайнятість. Цим не тільки розсувають межі інтерпретації професійної діяльності виключно як праці, але й включають у коло наукового дослідження пов'язані з нею системні трансформаційні процеси різної природи й характеру, різнорівневі феноменологічні

ознаки явища та пояснюючи їх через глибинні та тотальні механізми.

Важливість і поширеність явища спричинило його виокремлення в науковий об'єкт галузевих субдисциплін, як-от, соціології зайнятості. Так, теорія зайнятості, яку можна застосувати для пояснення і явища самозайнятості, серед соціологічних теорій посідає провідне місце, а її об'єктом є ринок праці, економічна поведінка особистості в умовах конкуренції на ринку праці, предметом же – соціально-професійні групи, які зайняті будь-яким видом праці, соціальні організації, які сприяють працевлаштуванню.

Різні аспекти зайнятості досліджено як вітчизняними, так і зарубіжними науковцями. Сьогодні можна говорити, що вона посідає помітне місце й серед найбільш популярних і нових дослідницьких тем у галузевих психологіях.

Традиційно психологічними домінантними засадами при аналізі професійної діяльності є положення й висновки про: спрямованість індивіда на привласнення різноманітних аспектів праці, детермінованих професійною придатністю до конкретної діяльності; ідентифікації з відповідними соціально-професійними групами і соціальними інститутами; об'єктивні й суб'єктивні чинники зорієнтованості на професійні галузі, необхідні кваліфікаційні рівні, потрібні обсяг і якість загальної освіти та професійної підготовки (Т. Кудрявцев, А. Рое, К. Seifert, D. Super та ін.).

Економічні чинники зайнятості, які обумовлюють психолого-економічні наслідки для людини, репрезентовано в економіко-психологічних дослідженнях [10, с. 237-251] та ін. В них звернуто увагу на економічні аспекти в аналізі психологічних феноменів. Економічна психологія досліджує й бізнес-

спільноту з її специфічною поведінкою в галузі зайнятості.

Психологія управління при дослідженні явищ зайнятості звертає увагу на керівництво *найманими* працівниками. Зрозуміло, що рамки дослідження цих субдисциплін окреслено їхнім об'єктом.

Малодослідженим це явище залишилось у загальній психології. Найбільш значимим у психології особистості є дослідження індивідуальних криз зайнятості А. Дьоміним [11]. Ініційована науковцем дискусія потягла у російських наукових колах обговорення теми розведення організаційної психології, психології управління й психології зайнятості, хоча із аналітичними метою й завданнями. Для обґрунтування такої точки зору застосовано як суто формально логічні аргументи, так і загальнонаукові тенденції. Ним же зроблено спробу формулювання об'єкту й предмету психології зайнятості. Зокрема: об'єкт – це (а) зовнішній ринок праці та різні форми неринкової зайнятості (від домашнього господарства до неоплачуваної благодійності) та (б) внутрішній ринок праці (як зайнятість в організаціях). Ці ринки, які витлумачені специфічними економічними середовищами, стають полем реалізації господарської активності особистості й групи та результатом їхніх же формувальних впливів.

Тоді предмет психології зайнятості – це психологічні явища та закономірності, які пов'язані з залученням населення в різні види господарської активності та виходом або виключенням з них, що проявлені на особистісно-груповому та надособистісно-груповому рівнях. На особистісно-груповому рівні дослідженню підлягають індивідуальні чи/та групові психологічні характеристики й стратегії поведінки у галузі зайнятості [11].

На відміну від інших наук, а також зарубіжної психології, у вітчизняній психології зайнятість не відокремлена не тільки як субдисципліна, але й широка дискусія про такий поворот у психології не відбулася, наскільки ми обізнані. Становлення української психології зайнятості, припускаємо, перебуває в зародковому стані.

А втім для нас, думаємо й для інших дослідників, виняткової наукової та суспільної актуальності набирає вже наступна проблема в річищі явища зайнятості, яка може бути досліджена в контексті особливого виду й типу зайнятості як діяльності, а саме – самодіяльності загалом та самозайнятості зокрема.

Якщо психологія зайнятості як наукова проблема об'єктом визначає ті сторони явища, які висвітлюють психологію праці *найманого* працівника, то психологія самозайнятості, як ми визначаємо, за об'єкт матиме ті психологічні сторони явища, які обумовлюють намір самостійної діяльності; устанавлюють незалежну трудову діяльність поза традиційними організаційними/професійними структурами та професійними спільнотами; здійснюються суб'єктом поза зовнішнім контролем; спричинюються іншими мотивами й потребами; тягнуть інші наслідки й проявлені на особистісному, груповому чи надособистісно-груповому рівнях через неподібні до індивідуальних, групових, масових психологічних характеристик і стратегій поведінки, які є результатом активності у галузі зайнятості.

Самозайнятість як оригінальний феномен найбільше розібрана в філософських, економічних, соціологічних науках та менеджменті й пов'язана із спроможністю забезпечити не тільки сталий розвиток суспільству, але й процвітання її суб'єктам при несхожості напрямів, змісту, методів та, зрозуміло, рівня

їхнього благополуччя. Іншими словами, самозайнятість в країнах ЄС та країнах-лідерах валового доходу, на ринку праці, ін. визнано найбільш продуктивним способом стабілізації, благополуччя при максимальному врахуванні індивідуальних потреб, здібностей, інтересів, досвіду та ін. "Самостійна зайнятість являє можливість для індивідів установити свій власний графік, працювати, коли вони хочуть, не відповідати ні перед ким і, вірогідно, бодай в такий спосіб стати багатим " [12].

Сучасні міждисциплінарні розвідки висвітлюють самозайнятість вже в новому світлі – як спосіб виживання суспільства через кризи в політиці, економіці, культурі, освіті. Наша точка зору щодо новозаснованих атрибутів виробництва й функціонування психологічних феноменів в добу історичних розломів, та, відповідно до них, на особливості психологічних феноменів в нових обставинах репрезентована в [13, 14]. Специфічна сьогоденна ознака в сфері праці – переінакшування критеріїв якості, суб'єктності виробничих колективів – увиразнена не тільки реальними суб'єктами професійної діяльності, але й суб'єктами сприяння бойовим діям. Ось її – нову суб'єктність виробничих колективів – вважаємо феноменологічного рівня. Як і заміну звичних схем соціально-психологічного мислення на незвичні. Саме вони й проявлені самозайнятістю.

В психологічних часописах найбільша увага до цього явища продемонстрована в *Journal of Occupational & Organizational psychology*, *Journal of Vocational Behavior*, *Journal of Employment Counseling*, *Personnel Psychology*, *Journal of Organizational Behavior*, *Academy of Management Review*, *Human Relations* та ін. Дотепер нам відомі й поодинокі дисертаційні роботи [15].

Психологічні аспекти самозайнятості найчастіше загострюють інноваційні тенденції й трансформативні

процеси в умовах праці, їхній вплив на окремі соціальні, соціально-професійні групи та індивідів, з одного боку, та їхній зв'язок з різними проявами благополуччя, з іншого [16-18]. Більшою мірою вони суто емпіричного плану та порівняльного характеру. Скажімо, порівнюють стан здоров'я найманих робітників і підприємців (цікаво, що підприємці як самозайняті продемонстрували значно нижчі показники загальних соматичних та психічних захворювань, кращі показники артеріального тиску, вищий рівень благополуччя й більш благодотвірні поведінкові показники здоров'я) [19]. Розв'язання схожих проблем з несхожими результатами знаходимо у [20].

За наслідками чвертьвікового дослідження самозайнятих за моделлю напруженої роботи Karásek [21] доведено, що види зайнятості, які характеризують високі вимоги, низький контроль та низька соціальна підтримка (що притаманно окремим видам самозайнятості) можуть призвести до психологічної напруги. На вибірці самозайнятих, які обслуговують кілька клієнтів, отримано результати, які засвідчують зміни в психологічній напрузі в залежності від часових змін характеристик посадових обов'язків. Зроблено висновки, що підхід людина-ситуація адекватно пояснює цю динаміку. За результатами дослідження сформульовано теорію й комплексну модель, яка враховує умови праці, а не тільки характер самої роботи. Вони містять такий психологічний вимір, як рівень контролювання працівником робочої ситуації. Ця ідея контролю отримана із ранніх досліджень про значущість чинника можливості прийняття рішення для здоров'я.

Організаційна психологія фокусує увагу на корпоративних аспектах праці найманих працівників та самозайнятих. Розкриваючи характер та результати організаційних контекстів зайнятості, а саме

організаційної культури, прихильності до організаційного стилю роботи та ін., формулюють рекомендації в організаційно-практичному плані. Наприклад, на основі теорії роботи рольових переходів (Н. Ніколсон, 1984) та теорії організаційної соціалізації співставляють активні та реактивні (стресодолаючі) моделі зміни місця роботи [22].

У вітчизняній науці явище самозайнятості теж найбільше досліджене в галузі економічних, соціологічних, демографічних наук та менеджменті. При вивченні процесів формування самостійної зайнятості вітчизняними економістами часто описані вельми негативні сторони самозайнятості на теренах України. Так, на прикладі населення, самозайнятого в сільському господарстві, доведено, що це приводить до самоексплуатації, подовженого робочого дня, нехтування санітарно-гігієнічними вимогами щодо умов праці й відпочинку, а найістотнішими факторами, які визначають характер і величину обсягів самозайнятості, є: рівень безробіття, розмір заробітної плати працівників сільськогосподарських підприємств та частка зайнятих у галузі. Саме низький рівень заробітної плати у галузі стає домінуючим при виборі самозайнятості [23].

Цікаво, що такі праці містять, як правило, тією чи іншою мірою елементи психологічного профілю суб'єктів самозайнятості, а також характеристики їхнього кваліфікаційного й загальноосвітнього рівня відповідно до виробничих циклів, розподілу виробничих завдань та їхнього гнучкого перерозподілу, напрямів перепідготовки з метою варіювання кінцевого продукту, механізмів прийняття стратегічних рішень щодо розвитку й функціонування самозайнятості, підвищення темпів реагування на сигнали ринку, механізми підтримки потрібного рівня взаємозалежності, взаємодії

чи автономності, ініціативності. І саме це є для психологічної науки принципово значущим.

Як психологічний феномен самозайнятість українськими вченими описано й проаналізовано незначно. Вітчизняні дослідження з цієї проблематики є поодинокими, емпіричного плану, а якщо бути максимально точними, то вони виконують суто практико-орієнтовані завдання (наприклад, розробка лекційно-практичних занять з теми самозайнятості). В них самозайнятість репрезентують через її окремі аспекти, які ледве дотягують до «приядерної зони» сутнісних ознак, якщо визначити останні як «ядро». Для підтвердження: самозайнятість схарактеризовують як «необхідний момент самореалізації» [24].

Можемо стверджувати, що за межами традиційної проблематики психологічної науки заснувалася тематична площина, пов'язана з функціонуванням феномену особистісного й професійного розвитку в цей історичний період суспільного розвію. В зазначеному контексті концептуалізація й емпірична перевірка особливого виду й типу діяльності – (само)діяльності – в класі явищ, які мають неподібні джерела, проте обумовлюють дотичність особистості до єдиної самодіяльності – самозайнятості – є конкретним науковим рішенням діяльного пошуку особистістю виходу з кризи.

Саме ж явище самозайнятості значно активізоване й набирає злету не тільки в Україні. Причина: зайнятість помітно занепадає через соціально-економічні, політичні й соціокультурні системні соціальні трансформації (М. Артур, У. Бек, Б. Бьорчелл, Ф. Мірвіс, Р. Сеннетт, Е. Хижний, Д. Холл, Р. Фьоллер та ін.), наслідки яких як ефекти перебування людини в обставинах не-зайнятості суттєво погіршують психологічне благополуччя.

Через це умовивід про *зайнятість* як складову механізму психологічного благополуччя особистості, універсальність змісту й характеру такого механізму, як і *самозайнятість* як складову механізму психологічного благополуччя особистості в обставинах не-зайнятості, не викликає скільки-небудь серйозних заперечень. Як не зумовлює сумніву й тенденція до самодіяльності особистості як провідної стратегії пошуку нею виходу з особистісної кризи.

В сукупності викладені міркування та результати аналізу наявних даних про самозайнятість уможлиблюють виокремлення загально-психологічного аспекту в явищі самозайнятості – психологічні засади/підстави розглядати особистість в єдності її проявів на особистісному рівні в процесі самозалучення до самодіяльності через самозайнятість чи самовиключення з цих процесів.

Напрями осягання цього питання:

(а) наголошування на провідній ролі особистісних чинників, котрі є внутрішніми й не примусовими, детермінують тенденцію до самодіяльності особистості як провідної стратегії пошуку нею виходу з кризи;

(б) інтерпретація особистості висхідним і первинним чинником щодо соціальних і культурних реальностей через її цілеспрямованість, мотивацію, усвідомлене ставлення до навколишнього світу й відповідні моделі поведінки;

(в) відхід від об'єднувальних тенденцій особистісного й соціального як синтезу протилежних перспектив суцільного домінування колективного чи індивідуального, соціального чи особистісного та т. ін.

Дальші результати потребують окремої наукової публікації.

Висновки. Теорії й концепції праці, трудового менталітету, стимулів і антистимулів розвитку праці в

умовах АТО, її місця в системі стратегічного розвитку України, а також дослідження явища відчуження праці в системі чинників розвитку менталітету фахівця, інші дослідження на перетині економічних, соціологічних, політичних наук та психології розкривають нові сторони парадигми функціонування особистості, суспільства, економіки, культури, зайнятості/самозайнятості, діяльності/самодіяльності в екстремальних ситуаціях. Тому:

- пріоритетність у наукових дослідженнях мусить бути суттєво змінена – від психології праці до психології (само)зайнятості; від діяльності – до самодіяльності;
- психологічні наслідки не-зайнятості, яка виникає внаслідок вимушеного переміщення, трудової міграції, ін., фундаментально трансформують систему прийняття рішень людиною, перетворюючи функції праці на функції зайнятості або самозайнятості;
- психологічні чинники самозайнятості породили нові її типи – соціальне волонтерство, соціальне підприємництво та ін..

Прогнозований розвиток і стале функціонування суспільства передбачає, що всі найбільш важливі для життя й не ризиковані для спільноти інтереси громадян будуть враховані. І тут вже доречно вести мову про викорінювання залишкових явищ радянської доби, оскільки принцип і метод «грубого зрівнювання» апріорі не завбачують індивідуальні потреби, мотиви, інтереси, здібності та ін. Тому й варто дослідити психологію самозайнятості.

Література

1. Соколова Е. Аккуратов Е. Зависть, конституирующая как власть (размышления о некоторых психологических механизмах практики грубоуравнительного коммунизма) // Елена Соколова, Евгений Аккуратов / Вестник Московского ун-та. Сер. 14. Психология. - М., 1991. - Ч. 1. - С.3 – 15.
2. Соколова Е. Психология зависти / Елена Соколова // Педология: Новый век. – 2002. – № 1 (10). – С. 9–14.
3. Жорнова Ольга, Жорнова Олена. Talent Management у вітчизняному ВНЗ: вибір оптимального шляху розвитку / О. Жорнова, О. Жорнова // Вища школа. – 2013. – №7. – С.50–58.
4. Ортікова Н.В. Залучення безробітних до підприємницької діяльності: досвід, організація, методика : Навчально-методична розробка / Н.В. Ортікова. – К. : ІПК ДСЗУ, 2003. – 37 с.
5. Самозайнятість : Соціологія і психологія [Текст] : навчальний посібник для вузів / ред. Ю. Ф. Пачьковський. - К. : Каравела, 2009. – 760 с.
6. Шевчук А.В. Самозанятость в информационной экономике: основные понятия и типы / А.В. Шевчук // Экономическая социология. – 2008. – Т. 9. №1. – С. 51– 64.
7. Європейська система рахунків - ЄСР 2010 / ГЛАВА 1 Загальні риси і основні принципи // file:///C:/Users/1/Downloads/UKR_ESA-2010-Manual-Part-1_GENEREL_FEATURES.pdf
8. Entsendung: Anwendung von EU-Recht für selbstständige Personen ? Електронний ресурс : Режим доступу : [https:// translate. google. com. Ua / trahhttps:// translate. google. com. Ua / translate?hl=ru&sl=de&u=http://www.haufe.de/per](https://translate.google.com.ua/trahhttps://translate.google.com.ua/translate?hl=ru&sl=de&u=http://www.haufe.de/per)

sonal/personal-office-premium / entsen-dung –
anwendung – von – eu – recht – fuer – selbststaendige –
personen – idesk – ПІ10413 –
НІ7588739.html&prev=searchБабосов Е.М. Человек в
социальных системах / Е. М. Бабосов ; Ин-т
социологии Нац. акад. наук Беларуси. – Минск :
Беларус. Навука, 2013. – 481 с.

9. Wirtschaftspychologie in Grundbegriffen:
Gesamtwirtschaft – Markt – Organisation – Arbeit /
Hoyos, C. Graf (Hrsg.). – München : Psychologie
Verlags Union.Kahneman, D. & Tversky, A., 1973 : On
the psychology of prediction. Psychological Review, 80 ,
237–251.
10. Демин А. Н. Личность в кризисе занятости: стратегии
и механизмы преодоления кризиса / Андрей
Николаевич Демин : Дис. на соиск. науч. степени
докт. псих. наук по спец. 19.00.01 – Общая
психология, психология личности, история
психологии. – Краснодар, 2005. – 407 с.
11. Blanchflower David G. Self-employment in OECD
countries / David G. Blanchflower // Labour Economics,
Elsevier. – 2000. – September; Vol. 7(5). – P. 471–505.
12. Жорнова О. Новочасні атрибути виробництва та
особливості професійної підготовки студентів
технічних університетів / Ольга Жорнова // Вища
школа. – 2009. – № 1. – С. 67–75.
13. Жорновая О. Социально-психологическое мышление
в эпоху исторических разломов / Ольга Жорновая //
Психолого-педагогические проблемы личности и
общества. Материалы Международной научно-практ.
конф. (20 февраля 2014 года). – Днепропетровск:
Середняк Т. К., 2014. – С. 10–12.
14. Tretten Ph. Attitude is the Key to Self-employment
Analysis of student's attitudes towards self-employment
using the Theory of Planned Behavior : Master's thesis /

- Phillip Tretten // Электронный ресурс : режим доступа : <http://epubl.ltu.se/1402-1552/2005/40/LTU-DUPP-0540-SE.pdf>.
15. De Jong J., De Cuyper N., De Witte H., I. Silla, I., Bernhard-Oettel, C. Motives for accepting temporary employment: A typology of temporary workers / J. De Jong, N. De Cuyper, H. De Witte, I. Silla, C Bernhard-Oettel // *International Journal of Manpower*. – 2009. – 30(3). – p. 237–252.
 16. Bernhard-Oettel C. , De Cuyper N., Schreurs, B., De Witte, H. Linking Job Insecurity to Well-being and Organizational Attitudes in Belgian Workers : The Role of Security expectations and Fairness Perceptions. *International* / C. Bernhard-Oettel, N. De Cuyper, B. Schreurs, H. De Witte // *Journal of Human Resource Management*. – 2011. – 22(9), – p.1866–1886.
 17. Langhammer K., Bernhard-Oettel C. , Hellgren, J. Individual Determinants of Behavioral Intentions: What tells us that practitioners really want to change hiring strategies? / K. Langhammer, C. Bernhard-Oettel, J. Hellgren // *International Journal of Selection and Assessment*/ – 2012. – 20(4). – p. 453–463
 18. Stephan U, Roesler U. Health of entrepreneurs versus employees in a national representative sample / Ute Stephan, Ulrike Roesler // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. – Vol. 83, Issue 3, September 2010. – p. 717–738.
 19. Totterdell P., Wood S., Wall T. An intra-individual test of the demands-control model: A weekly diary study of psychological strain in portfolio workers / Peter Totterdell*, Stephen Wood, Toby Wall // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. - March, 2006. – Volume 79, Issue 1.– p. 63–84.
 20. Karasek RA., Theorell T. Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life / RA.

- Karasek, T. Theorell. - New York : Basic Books, 1990. / In: Karasek's Model of Job Strain // Електронний ресурс : режим доступу : http://www.med.uottawa.ca/courses/epi6181/Course_Outline/Karasek_fn.pdf
21. West M., Nicholson N., Rees A. Transitions into newly created jobs / Michaela West, Nigel Nicholson, Anne Rees // *Journal of occupational psychology*. – Vol. 60, Issue 2. – June 1987. – P. 97–113.
 22. Кільницька О. С. Формування самостійної зайнятості населення у сільському господарстві: дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / Олена Сергіївна Кільницька / НАН України; Інститут демографії та соціальних досліджень. – К., 2004. – 20 с.
 23. Самозайнятість як один із шляхів працевлаштування молоді // Електронний ресурс : режим доступу : vk.com/doc27048790_134402748?hash...dl..www.irbis-nbuv.gov.ua/.../cgiirbis_64.exe?

Reference

1. Sokolova E. Akkuratov E. (1991) Zavyst' konstituuyuyushchayasya kak vlast' (razмышlenyya o nekotorykh psykholohycheskykh mekhanyzmakh praktyky hrubouravnytel'noho kommunyzma) [Envy, is constituted as a power (some reflections on the psychological mechanisms grubouravnitelnogo practice of communism)]. *Vestnyk Moskovskoho un-ta* [Bulletin of Moscow University]. Ser. 14. Psychology, Ch. 1, 3–15 (rus).
2. Sokolova E. (2002). Psykholohyya zavysty [Psychology of envy]. *Pedolohyya: Novyy vek*. [Pedolohyya: New Century], 1 (10), 9–14 (rus).
3. Zhornova. Ol'ha & Zhornova, Olena (2003). Talent Management u vitchyznyanomu VNZ: vybir optymal'noho shlyakhu rozvytku [Talent Management in

- the national universities: the choice of the optimal path]. *Vyshcha shkola [High school]*, 7, 50–58 (ukr).
4. Ortikova N.V. *Zaluchennya bezrobitnykh do pidpryyemnyts'koyi diyal'nosti: dosvid, orhanizatsiya, metodyka : Navchal'no-metodychna rozrobka [Engaging unemployed to business: experience, organization, methodology] : Educat nal Material(2013) – K. : IPK DSZU, 2003 (ukr).*
 5. *Samozaynyatist' : Sotsiologhiya i psykhologhiya (2013) Self-employment: Sociology and Psychology] - K. : Karavela, 2009 (ukr).*
 6. Shevchuk A.V. (2008) *Samozanyatost' v ynformatsyonnoy ekonomyye: osnovnye ponyatyia y typy [Self-employment in the information economy: basic concepts and types]. Ekonomycheskaya sotsyologhiya [Economic sociology]. V. 9, 1,51– 64(rus).*
 7. *Yevropeys'ka systema rakhunkiv YeSR (2010) / HLAVA 1 Zahal'ni rysy i osnovni pryntsypy [European System of Accounts – Single Contribution 2010 / CHAPTER 1 General features and basic principles] // file:/// C:/Users/1/Downloads/UKR_ESA – 2010 – Manual – Part -1 _ GENEREL_FEATURES.pdf (rus).*
 8. Babosov E.M. *Chelovek v sotsyal'nykh systemakh [People in social systems]. Mynsk: Belarus. Navuka, 2013(rus).*
 9. *Wirtschaftspsychologie in Grundbegriffen: Gesamtwirtschaft – Markt – Organisation – Arbeit : in : On the psychology of prediction. Psychological Review, V. 80. M'nchen: Psychologie Verlags Union.Kahneman, D. & Tversky, A., 1973*
 10. Demyn A. N. *Lychnost' v kryzyse zanyatosty: stratehyi i mekhanyzmy preodolenyya kryzysa [Person in employment crisis: Strategy and mechanisms to overcome the crisis]. Krasnodar, 407(rus).*

11. Blanchflower David G.(2000) Self-employment in OECD countries, *Labour Economics, Elsevier*. – September; Vol. 7(5), 471–505.
12. Zhornova Ol'ha. (2009) Novochasni atributy vyrobnytstva ta osoblyvosti profesiynoi pidhotovky studentiv tekhnichnykh universytetiv [Attributes the production of the new times and features the training of students of technical universities]. *Vyshcha shkola [High school]*, 1, 67–75(ukr).
13. Zhornovaya O. (2014) Sotsyal'no-psykholohycheskoe myshlenye v epokhu istorycheskykh razlomov [Sociopsychological thinking in an era of historically faults]. *Psykoloho-pedahohycheskye problemy lychnosti y obshchestva [Psycho-pedagogical problems in society]*. Materialy Mezhdunarodnoy nauchno-prakt. konf. (20 fevralya 2014 hoda) [Proc. International scientific and practical conference (20 Feb. 2014 year). Dubna (rus).
14. Tretten Ph. (2005) Attitude is the Key to Self-employment, Analysis of student"s attitudes towards self-employment using the Theory of Planned Behavior. *Master"s thesis*.
15. De Jong, J., De Cuyper, N., De Witte, H., I. Silla, I., Bernhard-Oettel, C. (2009) Motives for accepting temporary employment: A typology of temporary workers. *International Journal of Manpower*, 30(3), 237–252.
16. Bernhard-Oettel C. , De Cuyper N., Schreurs, B., De Witte, H. (2011). Linking Job Insecurity to Well-being and Organizational Attitudes in Belgian Workers : The Role of Security expectations and Fairness Perceptions International. *Journal of Human Resource Management*, 22(9), 1866-1886.
17. Langhammer, K., Bernhard-Oettel. C. , Hellgren, J. (2012) Individual Determinants of Behavioral Intentions: What tells us that practitioners really want to change

- hiring strategies? *International Journal of Selection and Assessment*, 20(4),453–463.
18. Stephan, U, Roesler, U. (2010) Health of entrepreneurs versus employees in a national representative sample. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, Issue 3, September, 717–738.
 19. Totterdell, P., Wood, S., Wall, T. (2006). An intra-individual test of the demands-control model: A weekly diary study of psychological strain in portfolio workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 79, Issue 1, March, 63–84.
 20. Karasek, RA., Theorell, T. *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York : Basic Books, 1990.
 21. West. M., Nicholson, N., Rees, A. (1987) Transitions into newly created jobs. *Journal of occupational psychology*, 60, Issue 2, June, 97–113.
 22. Kil'nits'ka O. S. Formuvannya samostiynoyi zaenyatosti naselennya u sil's'komu hospodarstvi [Formation of self-employment in agriculture]. National Academy of Ukraine; Institute of Demography and Sociology, Kyiv, 2004(ukr).
 24. *Samozaynyatist' yak odyh iz shlyakhiv pratsevlashtuvannya molodi* [Self-employment as a way of youth employment] vk.com/doc27048790_134402748?hash...dl..www.irbis-nbu.gov.ua/..../cgiirbis_64.exe? (ukr).

Жернова А.И.

Психология самозанятости на территории Украины как научная проблема и запрос практики

Аннотация. В данной статье рассмотрены проблемы психологического толкования явления самозанятости, происхождение термина, которым его описывают, а также

дается определение явлению и формулируются основные направления его психологического анализа.

Самозанятость как научная проблема рассмотрена в двух направлениях:

(а) через анализ основных психологических черт, которые порождает самозанятость у не-самозанятых; (б) через сущность самозанятости. Проанализированы характерные особенности психологического содержания явления самозанятости в различных субдисциплинах психологии. Выявлена и обоснована необходимость концептуализации и эмпирической проверки особого вида и типа деятельности – (само)деятельности – в классе явлений, которые имеют непохожие источники, однако обуславливают причастность личности к единой самодетельности – самозанятости.

Сделаны умозаключения: о занятости как составляющей механизма психологического благополучия личности, универсальности содержания и характера такого механизма;

о самозанятости как составляющей механизма психологического благополучия личности в обстоятельствах не-занятости; о самодетельности личности как ведущей стратегии поиска ею выхода из личного кризиса. На основе проведенного исследования предлагается выделить обще-психологические аспекты в явлении самозанятости.

Ключевые слова: психология занятости, психология самозанятости, психология самодетельности.

Zhornova O.I.

Psychology self-employment in the territory Ukraine as a scientific problem and request practice

Summary. In the problems of psychological interpretation of the phenomenon of self-employment, the origin of the term in which it is described, as well as defines the phenomenon with the main directions of its psychological analysis. Self-employment as a scientific problem is considered in two directions: (a) through the

analysis of the basic psychological traits that identifies self-employment in the non-self-employed;(b) by identifying the essence of self-employment. We analyzed the characteristics of the psychological content of the phenomenon of self-employment in the various sub-disciplines of psychology. And revealed the necessity of conceptualization and empirical testing of a special type and the type of activity - (self) activity - in a class of phenomena that have diverse sources, however, are responsible for the involvement of the individual to a single activity – self-employment.

Made the following conclusions: Employment is the component of the mechanism of psychological well-being of the individual; This mechanism has a universal content and characterized; as such Self-employment has a component of the mechanism of psychological well-being of the person in the circumstances of non-employment; Independent activities is leading the search strategy out of a personal crisis. On the basis of the research proposed to allocate general-psychological aspects of the phenomenon of self-employment.

Keywords: psychology of employment, self-psychology, psychology of amateur.