



УДК 331.5

doi: 10.19181/Ispr.2022.18.4.4

EDN: [GAIHAG](https://gaidnag.org)

Теоретико-методологические основы формирования показателя баланса семья–работа

Татьяна Олеговна Разумова¹, Мария Александровна Серпухова²

^{1,2} МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия

¹ (tatiana.razumowa@yandex.com), (<https://orcid.org/0000-0001-5726-4136>)

² (mserpuhova@gmail.com), (<https://orcid.org/0000-0002-6132-1735>)

Аннотация

В современном обществе сформирована относительно стабильная система ценностей, отражающая комплекс целей, включающих сохранение человека как вида, социально-экономическое благополучие и развитие, создание и распределение материальных благ и услуг. Одновременно с этим важным, но невозобновимым ресурсом человека является время, а вопросы его рационального и сбалансированного распределения между рабочей и семейной сферами жизни приобретают особую актуальность в условиях стремительных технологических изменений, развития новых форм занятости и макроэкономической нестабильности.

Статья посвящена определению теоретико-методологических подходов к измерению показателя баланса семья–работа в России среди занятого населения с семейными обязательствами. В теоретической части работы проведена систематизация основных теорий баланса семья–работа, позволившая сформировать авторскую четырёхкомпонентную методику измерения показателя, которая включает такие индикаторы баланса как: удовлетворённость от реализации и вовлечённости в трудовой и семейной деятельности, уровень конфликта между рабочими и семейными ролями, уровень положительного эффекта от совмещения работы и семьи, а также индивидуальную оценку баланса времени. В практической части статьи представлено эконометрическое исследование, выполненное на основе данных проведённого в 2019–2021 гг. опроса с помощью анкетирования занятого населения с семейными обязательствами в России. Полученная модель позволила выявить значимые характеристики индивидов, оказывающие влияние на баланс семья–работа, среди которых можно выделить: возраст, регион проживания – положительное влияние; наличие зарегистрированного брака, наличие детей, а также желание респондента жить отдельно от других родственников – отрицательное влияние.

Ключевые слова: баланс семья–работа, достойный труд, трудовая деятельность, работа, семейные обязательства, карьера, качество трудовой жизни

Для цитирования: Разумова Т.О. Серпухова М.А. Теоретико-методологические основы формирования показателя баланса семья–работа // Уровень жизни населения регионов России. 2022. Том 18. No 4. С. 466–476. DOI 10.19181/Ispr.2022.18.4.4



RAR (Research Article)

doi: 10.19181/Ispr.2022.18.4.4

EDN: [GAIHAG](https://gaidnag.org)

Theoretical and Methodological Foundations for the Formation of the Work-Life Balance Indicator

Tatiana O. Razumova¹, Maria A. Serpuhova²

^{1,2} Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia

¹ (tatiana.razumowa@yandex.com), (<https://orcid.org/0000-0001-5726-4136>)

² (mserpuhova@gmail.com), (<https://orcid.org/0000-0002-6132-1735>)

Abstract

In society a stable system of values has been formed. It reflects a set of goals, such as: human preservation, socio-economic well-being and development, the creation and distribution of material goods and services. However, an important non-renewable human resource is time. Its rational and balanced distribution between working and family life becomes particularly relevant in the context of technological changes, the development of new forms of employment and macroeconomic instability.

The article considers theoretical and methodological approaches to measuring the work-life balance indicator in Russia among the employed population with family responsibilities. Systematization of the main theories of work-life balance made it possible to form the author's four-component methodology for measuring the indicator. Based on the data of the survey in a practical part an econometric study is presented. It revealed significant characteristics of individuals that affect the family-work balance.

Keywords: work-life balance, decent work, household work, work, family responsibilities, career, quality of working life

For citation: Razumova T.O., Serpuhova M.A. Theoretical and Methodological Foundations for the Formation of the Work-Life Balance Indicator. *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2022. Vol. 18. No. 4. P. 466–476. DOI 10.19181/Ispr.2022.18.4.4

Введение

Объектом исследования являются социально-трудовые отношения индивидов, сочетающих семейную и рабочую жизнь.

Предмет исследования – методологические основы измерения показателя баланса семья–работа на современном рынке труда среди занятых в Российской Федерации.

Цель. Предложить набор индикаторов, определяющих достижение баланса семья–работа, а также выявить факторы, оказывающие влияние на него.

Гипотеза. Индивидуальные характеристики работников, характеристики занятости и семейного положения оказывают значимое влияние на субъективную оценку баланса семья–работа.

Среди работ, отражающих наиболее современные подходы к изучению баланса между работой и семьёй следует выделить исследование Wayne J., Butts M. and etc [1], где были выделены четыре концептуальных типа баланса, полученных на основе более ранних теорий. В российской научной литературе вопросы включения времени на работу и семью для достижения баланса как идеи новой социально-демографической парадигмы, представлены в работе Калабихиной И.Е. [2]. В публикациях Разумовой Т.О., Серпуховой М.А., Алёшиной А.Б [3, 4] описаны теоретические основы и текущее состояние баланса семья–работа на российском рынке труда. В работах по демографии, социологии, психологии, праву, философии и др. представлены также отдельные вопросы совмещения личной и трудовой жизни.

Актуальность исследования

В современном обществе сформирована относительно стабильная система ценностей, отражающая комплекс целей, включающих сохранение человека как вида, социально-экономическое благополучие и развитие, создание и распределение материальных благ и услуг. При этом в распоряжении человека остаётся невозобновимый ресурс – время, которое он распределяет между различными видами деятельности, обеспечивающими в той или иной мере достижение индивидуальных и общественных целей. Существуют также относительно устойчивые стандарты распределения рабочего и свободного времени, например, нормы продолжительности рабочего дня или нормы перерывов в работе на восстановление организма человека для продолжения работы. Однако большинство установленных норм разрабатывалось для условий труда и жизни, когда доминирующей сферой деятельности в экономике было массовое промышленное производство, соответственно, большинство работников

трудилось в условиях полного рабочего времени, типичной была 40-часовая рабочая неделя и 8-часовой рабочий день, что во многом обуславливалось существовавшими технологиями и в то же время позволяло наиболее интенсивно использовать производственные мощности при организации, например, трёхсменной работы.

Происходящие в XXI веке радикальные изменения в технологиях, включая цифровизацию, отраслевой структуре занятости, производительности труда, требованиях к компетенциям работника, его образованию и профессиональной подготовке, неизбежно отражаются на распределении времени между работой и другими видами деятельности. В частности, увеличивается продолжительность периода получения общего и профессионального образования, в течение трудовой жизни происходит не только дополнительное обучение для повышения квалификации, но и радикальная профессиональная переподготовка с учётом требований рынка труда и личных интересов работника.

Кроме того, меняется роль работы в жизни человека: современные работники ищут для себя такие виды деятельности, которые им нравятся, приносят удовлетворение, предоставляют возможность для саморазвития и самореализации, в отличие от предшествующих поколений, для которых работа была прежде всего источником средств к существованию и тяжким бременем.

Все вышеперечисленные факторы актуализируют исследования баланса семья–работа как успешной основы жизнедеятельности человека.

Теоретические и методологические положения

На глобальном уровне важность баланса между семьёй и работой была обозначена при создании системы международных трудовых стандартов Международной Организацией Труда (МОТ) ещё в 1919 году, в основу которых закладывался принцип равенства прав и возможностей на рынке труда для мужчин и женщин. Во 2-й половине XX века начали проводиться исследования баланса семья–работа, а также оценка степени влияния изучаемых сфер друг на друга. Систематизация основных эмпирических доказанных результатов исследований, объясняющих взаимосвязь между трудовой и семейной деятельностью, позволяла выделить следующие теории:

Теория сегментации. В основе данной теории, выдвинутой Blood R., Wolfe D [5], находится положение о том, что рабочая и семейная деятельность индивидов не связаны между собой. Результаты исследования, проведённого среди представителей рабочих специальностей, показали, что неу-

довлетворённость сферой деятельности влечёт за собой чёткое разделение между семьёй и работой. Однако, более поздние работы таких учёных как Burke R., Greenglass E. [6], Voydanoff P. [7], опровергли данную теорию, подтвердив на основе исследования работников среднего класса гипотезу о том, что изучаемые категории являются близко связанными сферами человеческой жизни.

Теория компенсаций. В основе данной теории лежит гипотеза о том, что отсутствие успешного развития в одной из сфер, компенсируется большей реализацией человека в другой сфере (работе или семье) [8]. Сторонник данной теории Piotrkowski S. [9] в своих работах также отмечал, что для людей в целом характерно отношение к семье как институту, который позволяет «укрыться» от возникающих проблем. Исследования Edwards J., Rothbard N. [10], Lambert S. [8], Champroux J. [11] позволили подтвердить теорию о том, что индивид пытается уменьшить своё участие в деятельности, не приносящей ему удовольствия, при этом стремясь реализовать в другой сфере.

Теория интеграции. Предпосылки модели интеграции, разработанной Lambert S. [8] в 1990 году, является идея о том, что следует уделять больше внимания выявлению различных процессов, которые связывают работу и дом. Изучение сложных взаимосвязей между работой и семьёй, в частности, формирование представлений о том, каким образом эти процессы пересекаются, позволили сделать вывод, что существуют ситуации, когда рабочая и семейная деятельности пересекаются (общий семейный бизнес), что не позволяет в целом разграничить жизненные сферы.

Теория конфликтов. Баланс семья–работа, как конфликт, возникающий вследствие высоких требований к исполнению обязательств, составляет основу теории конфликтов [12]. Учёные выявили три фактора, провоцирующих возникновение конфликта между работой и семьёй: время, степень напряжённости, поведение. Существенная временная нагрузка в рабочей деятельности может приводить к негативным последствиям в семье, и наоборот; высокая степень напряжённости в одной из жизненных сфер влияет на производительность в другой, а значит роли становятся малосовместимы; примером возникновения конфликта, вызванного поведенческим фактором является властность характера, который, с одной стороны, способствует продвижению по карьерной лестнице, а с другой – является препятствием для гармонии в семейной жизни.

Ранние исследования рассматривали конфликт между работой и семьёй главным образом как одномерную конструкцию, однако, более

поздние труды [13] говорят о том, что он носит взаимный характер: работа может мешать семье или наоборот семья может мешать работе.

Теория ролей. В основе теории ролей лежат труды таких учёных, как Barnett R., Baruch, G. [14], которые исследовали психологическое расстройство женщин, совмещающих одновременно разные роли: мать, жена, а также занятая, имеющая оплачиваемую работу. Данное исследование позволило сделать вывод о том, что баланс может рассматриваться как разность вознаграждения за труд и издержек, возникающих из-за частичного отсутствия женщины в семейной деятельности.

Данная теория получила развитие в более поздних работах [15], где говорится о том, что баланс ролей имеет два направления, подвержен влиянию когнитивных процессов самого индивида и зависит от социально-психологической обстановки вокруг. Положительный баланс формируется при условии, если человек с одинаковой отдачей реализует себя в различных ролях, при высоком уровне уважения со стороны окружающих. Отрицательный – в том случае, если выполнение какой-либо роли происходит в условиях критики и несправедливости.

Теория границ. В основе данной теории [16] лежит гипотеза, о том, что существуют границы между рабочей и семейной жизнью, которые могут быть как физическими, так и психологическими. В соответствии с этой теорией, способность к созданию прозрачных и гибких границ между работой и семейной жизнью человека будет влиять на уровень возможного сочетания или противоречий между данными областями: чем более индивид открыт к возможностям для стирания данных границ, тем больше у него шансов для достижения баланса. Однако, такие границы могут быть подвержены изменениям и на баланс между работой и жизнью, безусловно, будет влиять и общий уровень удовлетворённостью жизнью [17].

Теория побочного эффекта. Данная теория является наиболее распространённой в последнее время. Ее основоположники в своих работах [18, 19, 20, 21, 22] в ходе эксперимента рекомендовали работникам переносить способности, навыки и эмоции из рабочей жизни в семейную и, наоборот. Результаты данных исследований позволили сделать вывод о том, что такой перенос может влиять на баланс между изучаемыми категориями как положительно, так и отрицательно: достижения в одной сфере оказывает благоприятное влияние на другую, а проблемные ситуации переносятся из работы в семью и наоборот.

Очевидно, что значительное количество научных работ, посвящённых проблемам исследования баланса семейных обязательств и тру-

довой мотивации, свидетельствуют о большом научно-практическом интересе к этой теме.

Основываясь на данных исследованиях, в 2003 году Frone M. [23] была разработана модель баланса семья–работа, представляющая собой взаимосвязь направления влияния между данными категориями и тип эффекта, который между ними возникает (таблица 1).

В соответствии с представленной моделью, выделяются четыре типа ситуаций, возникающих при совмещении жизненных сфер: по предмету (семья на работу или работа на семью) и характеру влияния (положительно или отрицательно). Результаты исследований [24, 25, 26, 27, 28] подтвердили наличие вышеуказанных эффектов, а также доказали, что баланс между семейной и трудовой сферами способствует повышению удовлетворённости трудом, приносит выгоды компании, а его отсутствие может снижать производительность труда на предприятии.

В работе Wayne J., Butts M. and etc [1] на основе анализа ранее проведённых эмпирических исследований и теорий, были выделены четыре концептуальных типа баланса. Благодаря четырёхступенчатой модели Frone M. [23] был выделен баланс с дополнительными эффектами, когда его существование формируется при отсутствии конфликта между семьёй и работой или в ситуации, если конфликт сочетается с одновременным с положительным эффектом от совмещения ролей.

Основываясь на теории ролей [19], авторы утверждают, что более низкая степень конфликта в сочетании с более высоким уровнем положительного эффекта при реализации ролей формирует лучший уровень баланса. И наоборот, более высокий конфликт с более низким уровнем положительного эффекта означает отсутствие баланса. Данный тип называется балансом с мультипликативным эффектом.

Расширение понятия баланса произошло сравнительно недавно, когда под ним стали подразумевать не только степени конфликтности между изучаемыми категориями, но и общую оценку совмещения работы и семейных ролей, включающую в себя показатели эффективности и удовлетворённости от реализации ролей. Опираясь на данное расширение, в работе Wayne J., Butts M. et al. [1] выделен третий тип баланса, который характеризуется индивидуальной удовлетворённостью от реализации семейных и рабочих ролей. В основе данного типа баланса лежит теория побочного эффекта, где было выявлено, что положительные успехи на работе или в семье, дают такой же эффект при выполнении семейных или рабочих ролей, соответственно.

Высокая оценка занятым баланса, который характеризуется высокой степенью удовлетворённости от совмещения семейных и рабочих функций и оказывает положительное влияние на результаты деятельности, является четвёртым типом – эффективным баланс.

Несмотря на высокий интерес учёных к изучению баланса между работой и семьёй, по-прежнему отсутствует единая система его измерения. Основные подходы в области определения критериев показателя баланса между работой и семьёй можно разделить на три основные группы: методы субъективной оценки, компонентные подходы, подход, основанный на измерении ролевого участия.

Баланс с точки зрения субъективного подхода в работах Carlson D., Grzywacz J., Zivnuska S. [29], Voydanoff P. [30] предлагается измерять с помощью индивидуальной оценки человеком его текущего равновесия в области совмещения рабочей и семейной жизни. Метод компонентной оценки определяет разницу между конфликтом и выгодами, которые могут возникать при одновременной реализации в семье и на работе [23, 28].

Таблица 1

Тип эффекта и направление влияния*

Table 1

Effect Type and Direction of Influence*

Тип эффекта			
		Отрицательное влияние	Положительное влияние
Направление влияния	Работа–семья	Работа отрицательно влияет на семью	Работа положительно влияет на семью
	Семья–работа	Семья отрицательно влияет на работу	Семья положительно влияет на работу

* Составлено авторами на основе данных исследования [23].

Необходимо также выделить исследование Greenhaus J. et al. [31] в области определения показателя баланса семья–работа, который понимается учёными как «равная степень индивидуальной вовлечённости и удовлетворённости от выполнения своих трудовых и семейных ролей». Измерение баланса семья–работа в данном исследовании производится через определение степени ролевого участия с помощью оценки психологических (удовлетворённость от реализации и вовлечённости) и временных (удовлетворённость от распределения времени) затрат на реализацию в изучаемых жизненных сферах.

В теории распределения времени Becker G. представлена расширенная методика распределения времени между рабочей деятельностью и домашними обязательствами в рамках экономики труда [32]. В отличие от простой модели предложения труда, где всё время индивида подразделяется на время работы и время досуга, а решение о том, выходить ли на рынок труда, зависит от максимизации полезности с точки зрения приобретаемых благ, теория Беккера гласит, что всё время индивида должно включать в себя также часы, отведённые на выполнение домашних обязанностей, а также делает акцент на том, что домохозяйство стремится максимизировать полезность всех членов домашнего хозяйства, а не производство благ.

Рассматриваемая теория может быть модифицирована применительно к балансу между работой и семьёй. Во времена разработки модели решение индивида о выходе на рынок труда было положительным, если рыночная отдача превышала отдачу от производства в домашнем хозяйстве. При этом производственные возможности напрямую коррелировали с тем, где физически находится индивид, а значит, если всё располагаемое время человек в силу определённых обстоятельств (например, проблемы со здоровьем или необходимость ухода за детьми) находится дома, то он вовлечён в домашнее хозяйство и не может производить на рынке единицу товара, так же как и выполняя оплачиваемые трудовые функции на рабочем месте, работник сталкивался с тем, что возможность для производства в домашнем хозяйстве стремилась к нулю.

В современных условиях существует значительно большее количество факторов, помимо ставки заработной платы, которые могут оказывать влияние на решение о выходе на рынок труда. Так, по данным международной стаффинговой группы ANCOR¹ несмотря на то, что лидирующие позиции по результатам многолетних исследований при выборе работы все-таки занимает зар-

¹ Ancor. Randstad Employer Brand Research. Отчёт по России. 2021. URL: https://ancor.ru/upload/rebr/REBR_Russia_2021_Report_rus.pdf (дата обращения: 28.07.2022).

платный фактор, в последние годы, а особенно в период удалённой работы, всё большую роль приобретают также «гибкие» факторы, оказывающие влияние на выбор места работы, как забота о сбалансированности жизненных сфер работника.

Глобальные процессы цифровизации приводят к стиранию границ между личной и жизнью, и рабочей деятельностью. Возможность удалённого доступа и быстрый доступ к рабочей информации предоставляет возможность работникам осуществлять трудовую деятельность с помощью цифрового рабочего места, не присутствуя в офисе [33]. В условиях пандемии Covid-19 многие работники вынужденно оказались в условиях принудительной удалённой работы, что безусловно подтверждает абсолютное стирание границ между временем на работу и домашнее хозяйство. Таким образом, в современных условиях стирание временных и территориальных границ в процессе выполнения этих функций даёт больше возможностей для выхода на рынок труда наиболее уязвимым группам населения, способствует созданию условий для удалённой работы, возникает дополнительное время для семейных функций. При этом возможно также и «растяжение» по времени рабочего дня сотрудника. В этой связи, важным представляется включение в показатель измерения баланса семья–работа удовлетворённость от распределения времени работника между трудовой и семейной деятельностью.

Анализ результатов исследований и их систематизация позволили сформировать систему показателей, которые должны быть включены в оценку баланса между семьёй и работой. Так, авторами данного исследования, предлагается оценивать баланс с помощью четырёх основных компонентов: уровень конфликта и положительного эффекта, которые возникают при совмещении работы и семьи, удовлетворённость от реализации и вовлечённости, а также от баланса времени при совмещении ролей².

Представленная методика объединяет ранее существовавшие подходы к определению баланса через методы субъективной и компонентной оценки, модернизирует и расширяет систему показателей, используемых в исследовании Greenhaus J. et al. [31], с учётом оценки распределения времени.

Основываясь на авторской четырехкомпонентной модели измерения баланса семья–работа, авторами данной работы, предлагается провести исследование баланса между работой и семьёй в

² Серпухова М. Баланс семья–работа в системе управления социально-трудовыми отношениями: дис. канд. эк. наук: 08.00.05 / Серпухова Мария Александровна; науч. рук. Т.О. Разумова; МГУ. Москва, 2022. 147 с.

Российской Федерации среди занятого населения, имеющего семьи, а также выявить ключевые факторы, которые могут оказывать влияние на баланс семья–работа в РФ.

Данные и методология исследования

В период 2019–2021 гг. авторами был проведён опрос с помощью анкетирования среди занятого населения с семейными обязательствами в России с целью выявить факторы, оказывающие значимое влияние на баланс семья–работа в современных условиях. Исследование проводилось в три волны: до начала пандемии Covid-19 в 2019 году, в период введения массовых ограничений в марте–июне 2020 г., а также после их ослабления в 2021 г. В первую волну обследования распространялись анкеты на бумажных носителях, а также проводились интервью, далее опрос был интегрирован на платформу Google. Полученные данные и расчёт показателя баланса проводился в программе Excel, далее база данных была экспортирована в программу SPSS для кодировки переменных, построение эконометрической модели осуществлялось в программе Gretl. В конечную выборку исследования были включены 292 респондента, имеющие на момент прохождения опроса оплачиваемую работу и семью. Объём выборки является достаточным на 95 % доверительном интервале, максимальная погрешность измерения – 5,75 %. В финальную выборку вошли 46 % мужчин и 54 % женщин в возрасте от 18 до 65 лет, большинство респондентов (27 %) проживают в Центральном федеральном округе. Данные репрезентируют население России по полу, возрастным группам и регионам проживания.

Оценка показателя баланса семья–работа проводилась на основе авторской четырёхкомпонентной методики, в которую включаются следующие индикаторы:

«Индикатор 1: B1_satisf – удовлетворённость от реализации и вовлечённости в трудовой и семейной деятельности;

Индикатор 2: B2_Konf_av – уровень конфликта между рабочими и семейными ролями, то есть участие в трудовой жизни препятствует выполнению семейных обязательств, и/или наоборот;

Индикатор 3: B3_Success_av – уровень положительного эффекта от совмещения работы и семьи, когда достижение в одной области может благоприятно сказываться на другой, и наоборот;

Индикатор 4: B4_Time_av – баланс времени, подразумевающий индивидуальную оценку удовлетворённости от распределения времени, которое обеспечивает индивиду выполнение как рабочих, так и семейных функций»³.

Таким образом общий уровень баланса семья–работа можно рассматривать, как «удовлетворённость от реализации и вовлечённости в трудовую и семейную деятельность за вычетом среднего уровня конфликтности между работой и семьёй, суммируя со средним положительным эффектом от совмещения работы и семьи за вычетом среднего уровня неудовлетворённости от распределения затрачиваемого времени на изучаемые сферы: $Balance = B1_satisf - B2_Konf_av + B3_Success_av - B4_Time_av$ »⁴.

Общее распределение субъективных оценок баланса среди занятых с семейными обязательствами (по баллам) представлено на рисунке 1.

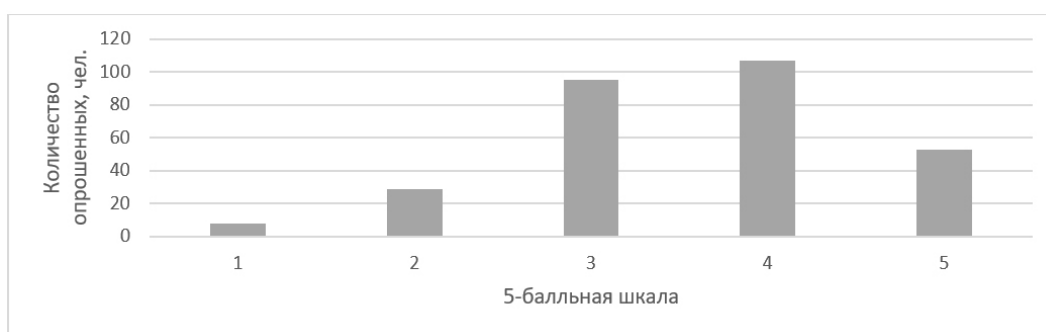


Рисунок 1. Распределение субъективных оценок респондентов по показателю баланс семья–работа (баллы)*

Figure 1. Distribution of Subjective Assessments of Respondents in Terms of Work-Life Balance (Points)

* Источник: Серпухова М. Баланс семья–работа в системе управления социально-трудовыми отношениями: дис. канд. эк. наук: 08.00.05 / Серпухова Мария Александровна; науч. рук. Т.О. Разумова; МГУ. Москва, 2022. 147 с.

³ Серпухова М. Баланс семья–работа в системе управления социально-трудовыми отношениями: дис. канд. эк. наук: 08.00.05 / Серпухова Мария Александровна; науч. рук. Т.О. Разумова; МГУ. Москва, 2022. 147 с.

⁴ Там же.

Согласно полученным результатам около 19% респондентов имеют баланс между работой и семьей (5 баллов – наивысшая оценка), 103 человека (35%) оценили равновесие в 4 балла, 34% опрошенных определяют баланс на уровне 3 баллов, менее 12% – совершенно не сбалансированы.

Для проведения исследования баланса семья-работы и определения основных характеристик, которые могут оказывать на него влияния, факторы были сгруппированы (таблица 2).

С целью оценки влияния вышеуказанных факторов на баланс семья-работа и проверки гипотезы исследования был использован кросс-платформенный программный пакет для эконометрического анализа «Gretl». Для того чтобы определить значимость влияния отдельных индивидуальных характеристик работников, характеристик занятости и семейного положения на зависимый переменный баланс семья-работа необходимо построить модель и оценить её методом наименьших квадратов (МНК). Спецификация модели осуществлялась тестом Рамсея, проблема влияния гетероскедастичности на достоверность

результатов устранена с помощью включения робастных оценок переменных, мультиколлинеарность не была обнаружена. Низкий исправленный R² модели может объясняться нехваткой некоторых значимых объясняющих переменных, однако в продолжении данного исследования предполагается поиск возможных важных параметров. Результаты оценки влияния факторов представлены в таблице 3.

Результаты исследования

Результаты проверки гипотезы о влиянии отдельных индивидуальных, семейных и рабочих характеристик, занятых говорят о том, что значимый положительный эффект на баланс семья-работа оказывают возраст и регион проживания, при этом отрицательное влияние возникает при наличии зарегистрированного брака и детей, а также при желании респондента жить отдельно от других родственников. Так, при прочих равных условиях возможность улучшения баланса семья-работа увеличивается на 0,0198 балла при увеличении возраста работника на 1 год, на 0,

Таблица 2
Группы факторов, оказывающие возможное влияние на баланс семья-работа*

Table 2

Groups of Factors That Can Influence the Work-Life Balance

№	Название показателя в моделях (МНК)	Показатель
Индивидуальные характеристики:		
1	Female	Пол
2	Age	Возраст
3	Education	Уровень образования
4	Region	Регион проживания
5	Ch_Region	Желание изменить регион проживания
Характеристики занятости:		
1	Ch_workRegion	Желание изменить регион работы
2	Experience	Опыт работы
3	Ch Work	Желание изменить сферу деятельности
4	Ch Work place	Желание изменить позицию в организации
5	Schedule	График работы
6	Ch Schedule	Желание изменить график работы
7	Earnings	Размер заработной платы
8	Ch Earnings	Желание изменить размер заработной платы
Семейные характеристики:		
1	Family	Семейное положение
2	Ch Family	Желание изменить семейный статус
3	Child	Количество детей
4	Kinsman	Наличие совместно проживающих родственников
5	Ch_No_Kinsman	Желание жить отдельно от родственников

* Источник: Серпухова М. Баланс семья-работа в системе управления социально-трудовыми отношениями: дис. канд. эк. наук: 08.00.05 / Серпухова Мария Александровна; науч. рук. Т.О. Разумова; МГУ. Москва, 2022. 147 с.

Модель 1: МНК, использованы наблюдения 1–292 *

Model 1: OLS Using Observations 1-292

Зависимая переменная: Balance					
Робастные оценки стандартных ошибок (с поправкой на гетероскедастичность), вариант HC1					
	Коэффициент	Ст. ошибка	t-статистика	P-значение	
const	2,29882	0,579366	3,968	<0,0001	***
Female	-0,0580370	0,0919020	-0,6315	0,5282	
Age	0,0197860	0,00654973	3,021	0,0028	***
Education	0,387856	0,655444	0,5917	0,5545	
Region	0,277073	0,139305	1,989	0,0477	**
Ch_Region	0,176686	0,136344	1,296	0,1961	
Ch_workRegion	0,0940660	0,122906	0,7654	0,4447	
Experience	-0,0325264	0,0733918	-0,4432	0,6580	
Ch_Work	0,0931209	0,120289	0,7741	0,4395	
Ch_Work_place	-0,0658446	0,0999079	-0,6591	0,5104	
Schedule	0,104085	0,102014	1,020	0,3085	
Ch_Schedule	0,0687122	0,125683	0,5467	0,5850	
Earnings	-0,00804532	0,0391083	-0,2057	0,8372	
Ch_Earnings	-0,107828	0,108990	-0,9893	0,3234	
Family	-0,343888	0,125536	-2,739	0,0066	***
Ch_Family	0,0495052	0,112592	0,4397	0,6605	
Child	-0,126024	0,0585454	-2,153	0,0322	**
Kinsman	0,0244779	0,133426	0,1835	0,8546	
Ch_No_Kinsman	-0,328205	0,124781	-2,630	0,0090	***
Среднее зав. перемен	3,359589	Ст. откл. зав. перемен	0,776022		
Сумма кв. остатков	147,0506	Ст. ошибка модели	0,733926		
R-квадрат	0,160877	Испр. R-квадрат	0,105550		
F(18, 273)	3,633788	P-значение (F)	1,82e-06		
Лог. правдоподобие	-314,1774	Крит. Аканке	666,3547		
Крит. Шварца	736,2131	Крит. Хеннана-Куинна	694,3372		

* Источник: Там же.

277 балла, если респондент живёт в Москве или Московской области. Одновременно с этим, возможность достижения лучшего уровня баланса снижается при прочих равных условиях, если сотрудник состоит в брачных отношениях на 0,344 балла и на 0,328 балла, если человек живёт с родственниками, но при этом предпочёл бы жить отдельно от них. Также на баланс оказывает эффект наличия детей у занятых: каждый следующий ребёнок снижает возможность улучшения баланса на 0,126 балла.

Согласно полученным данным важно понимать, что улучшение баланса между работой и семьёй происходит с увеличением возраста, что может быть связано с тем, что человек с возрас-

том достигает поставленных целей как в области профессиональной деятельности, так и в личных отношениях. Также оказалось, что при отсутствии брачных отношений и детей, степень сбалансированности выше, что представляется логичным с точки зрения распределения временного фонда в вопросах баланса.

Выводы

В условиях современной экономической нестабильности в России правительством реализуются дополнительные меры поддержки большинства участников рынка труда, а также лиц с семейными обязательствами. Однако, основываясь на результатах проведённого исследования, осо-

бое внимание рекомендуется уделять уязвимым группам населения, а именно молодым семьям с детьми. Так, особенно важно реализовывать межведомственное взаимодействие при разработке и реализации адресных мер государственной социально-экономической политики, направленных на поддержку семей с детьми, учитывая также региональную специфику. В целях профилактики возникновения психосоциальных рисков (в том числе такого, как ухудшение сбалансированности

между работой и семьёй) важно предусмотреть активности в рамках программы по содействию занятости. Реализация данного предложения возможна за счёт включения подобных мер в раздел основных мероприятий, способствующих стимулированию работодателей к улучшению условий труда на рабочих местах в рамках подпрограммы «Развитие институтов рынка труда» программы «Содействие занятости населения».

Список литературы

1. In search of balance: A conceptual and empirical integration of multiple meanings of work-family balance/ J. Wayne, M. Butts, W. Casper, T. Allen // *Personnel Psychology*. 2017. Vol. 70. P. 167–210. <https://doi.org/10.1111/peps.12132>
2. Калабихина И.Е. Измерение временем: новая парадигма социально-демографической политики // *Народонаселение*. 2020. Т. 23. № 2. С. 37–50. DOI 10.19181/population.2020.23.2.4, EDN KLWZYK
3. Разумова Т.О., Алёшина А.Б., Серпухова М.А. Баланс семья–работа в условиях изменений качества трудовой жизни // *Уровень жизни населения регионов России*. 2020. Т. 16. № 3. С. 24–37. DOI 10.19181/lsprr.2020.16.3.2, EDN PFGKMO
4. Разумова Т.О., Серпухова М.А. Баланс «семья–работа» в системе управления социально-трудовыми отношениями: вопросы теории и практики // *Проблемы теории и практики управления*. 2020. № 5. С. 15–25. EDN DNEMZC
5. Blood R., Wolfe D. *Husbands & wives: the dynamics of married living* // New York: MacMillan. 1960. P. 293
6. Burke R., Greenglass E. *Work and Family*. In: Cooper, C.L. and Robertson, I.T., Eds // *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Wiley, New York. 1987. P. 273–320.
7. Voydanoff P. *Work and Family Life* // Family studies text series Vol. 6. Newbury Park, CA: Sage. 1987.
8. Lambert S. Processes linking work and family. A critical review and research agenda // *Human relations*. 1990. Vol. 43. P. 239–257. DOI 10.1177/001872679004300303, EDN JMJSSX
9. Piotrkowski S. Work-life balance. Organizational strategies for sustainable growth // *HRM review*. 1997. Vol. 12. P. 33–37.
10. Edwards J., Rothbard N. Mechanisms linking work and family. Clarifying the relationship between work and family constructs // *Academy of management Review*. 2000. Vol. 25. P. 178–199.
11. Champoux J. Perceptions of work and non-work. A reexamination of the compensatory and spillover models // *Sociology of work and occupation*. 1978. Vol. 5. P. 402–422. EDN DGJQQT
12. Greenhaus J., Beutell N. Sources of conflict between work and family roles // *Academy of Management Review*. 1985. Vol. 10. P. 76–88.
13. Frone M. R., Russell M., Cooper M. Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface // *Journal of Applied Psychology*. 1992. Vol. 77. P. 65–78.
14. Barnett R., Baruch G. Women's involvement in multiple roles and psychological distress // *J Pers Soc Psychology*. 1985. Vol. 49. P. 135–145.
15. Marks S., MacDermid S. Multiple roles and the self. A theory of role balance // *J Marriage Fam*. 1996. Vol. 58. P. 417–432. EDN CGUBJV
16. Clark S. Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance // *Human Relations*. 2000. 53. P. 747. DOI: 10.1177/0018726700536001, EDN JMKDPP
17. Clarke M., Koch L., Hill, E. The work-family interface. Differentiating balance and fit // *Family and consumer sciences research journal*. 2004. Vol. 33. P. 121–140. DOI 10.1177/1077727X04269610, EDN JLYRJJ
18. Belsky J., Perry-Jenkins M., Crouter A. The work-family interface and marital change across the transition of parenthood // *Journal of family issues*. 1985. Vol. 6. P. 205–220. DOI 10.1177/019251385006002004, EDN JNJATT
19. Kelly R., Voydanoff P. Work/family role strain among employed parents // *Family Relations*. 1985. Vol. 32. P. 367–374.
20. Piotrkowski C., Crits-Christoph P. Women's job and family adjustment // *Journal of family issues*. 1981. Vol. 32. P. 126–147
21. Crouter A. Spillover from family to work. The neglected side of the work-family interface // *Human Relations*. 1984. Vol. 37. P. 425–442. DOI 10.1177/001872678403700601, EDN JMJNOH
22. Xu L. View on Work-family linkage and work-family conflict model // *International journal of business and management*. 2009. Vol. 4. P. 229–233.
23. Frone M. Work-Family Balance // *Handbook of occupational health psychology*. American Psychological Association. 2003. P. 143–162. <https://doi.org/10.1037/10474-007>
24. Cegarra-Leiva D., Sánchez-Vidal M., Gabriel Cegarra-Navarro J. Understanding the link between work life balance practices and organisational outcomes in SMEs // *Personnel Review*. 41. no. 3. 2012. P. 359–379.
25. Thornthwaite L. Working Time and Work-Family Balance: A Review of Employees' Preferences // *Asia Pacific Journal Of Human Resources*. 2004. Vol. 42. no. 2. P. 166–184. DOI 10.1177/1038411104045360, EDN JLFRPH
26. Greenhaus J., Powell G. When work and family are allies. A theory of work-family enrichment // *Academy of management review*. 2006. Vol. 31. P. 72–92.
27. Hammer P. Associations and Their Journals: The Search for an “Official” Voice // *Sociological Perspectives*. 2005. Vol. 48. no. 2. P. 271–289.

28. Measuring the positive side of the work- family interface. Development and validation of a work-family enrichment scale / D. Carlson, K. Casper, J Wayne, J. Grzywacz // *Journal of vocational behaviour*. 2006. Vol. 68. P. 131-164.
29. Carlson D., Grzywacz G., Zivnuska, S. Is work-family balance more than conflict and enrichment? // *Human Relations*, 2009. Vol. 62. P. 1459–1486. <https://doi.org/10.1177/0018726709336500>
30. Voydanoff P. The differential salience of family and community demands and resources for family-to-work conflict and facilitation // *Journal of Family and Economic Issues*. 2005. Vol. 26. P. 395–417. <https://doi.org/10.1007/s10834-005-5904-7>
31. Greenhaus J., Collins K., Shaw J. The relation between work-family balance and quality of life // *Journal of Vocational Behavior*. 2003. Vol. 63. P. 510–531.
32. Becker G.A. Theory of Allocation of Time // *Economic Journal*. 1965. Vol. 75. no. 299. P. 493-517.
33. How and when cognitive role transition episodes influence employee performance / B. Smit, P. Maloney, K. Maertz, T. Montag-Smit // *Human Relations*. 2016. Vol. 69. no. 11. P. 2141-2168

Информация об авторах:

Татьяна Олеговна Разумова – д-р экон. наук, профессор, заведующая кафедрой, Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, кафедра экономики труда и персонала.

(E-mail: tatiana.razumova@yandex.com), (elibrary AuthorID: 77081), (ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5726-4136>)

Мария Александровна Серпухова – ассистент, Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, кафедра экономики труда и персонала.

(E-mail: mserpuhova@gmail.com), (elibrary AuthorID: 1025048), (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6132-1735>)

Заявленный вклад авторов:

Все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Автор, ответственный за переписку – Серпухова Мария Александровна.

Статья поступила в редакцию 02.08.2022; одобрена после рецензирования 14.09.2022; принята к публикации 11.11.2022.

References

- Wayne J., Butts M., Casper W., Allen T. In search of balance: A conceptual and empirical integration of multiple meanings of work-family balance. *Personnel Psychology*. 2017;(70):167–210. <https://doi.org/10.1111/peps.12132>
- Kalabikhina I. E. Measuring by time: a new paradigm of socio-demographic policy. *Narodonaselenie = Population*. 2020;23(2):37-50. DOI: 10.19181/population.2020.23.2.4 (In Russ.).
- Razumova T.O., Aleshina A.B., Serpukhova M.A. Work-life balance under fonditions of changes in the quality of working life. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii = Living Standards of the population in the regions of Russia*. 2020;16(3):24-37. DOI: 10.19181/spm.2020.16.3.2 (In Russ.).
- Razumova T.O., Serpukhova M.A. Work-life balance in the system of labor relations regulation: theory and practice. *Problemy teorii i praktiki upravleniya = International journal of management theory and practice*. 2020;(5):15-25. (In Russ.).
- Blood R., Wolfe D. Husbands & wives: the dynamics of married living. *New York: MacMillan*; 1960. 293 p.
- Burke R., Greenglass E. Work and Family. In: Cooper, C.L. and Robertson, I.T., Eds. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Wiley, New York; 1987: 273-320.
- Voydanoff P. Work and Family Life. *Family studies text series*. Newbury Park, CA: Sage; 1987;(6).
- Lambert S. Processes linking work and family. A critical review and research agenda. *Human relations*. 1990;(43):239-257.
- Piotrkowski S. Work-life balance. Organizational strategies for sustainable growth. *HRM review*. 1997;(12):33-37.
- Edwards J., Rothbard N. Mechanisms linking work and family. Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of management Review*. 2000;(25):178-199.
- Champoux J. Perceptions of work and non-work. A reexamination of the compensatory and spillover models. *Sociology of work and occupation*. 1978;(5):402-422.
- Greenhaua J., Beutell N. Sources of conflict between work and family rolea. *Academy of Management Review*. 1985;(10):76-88.
- Frone M. R., Russell M., Cooper M. Antecedents and outcomes of work-family conlict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*. 1992;(77):65-78.
- Barnett R., Baruch G. Women's involvement in multiple roles and psychological distress. *J PersSoc Psychology*. 1985;(49):135-145.
- Marks S., MacDermid S. Multiple roles and the self. A theory of role balance. *J Marriage Fam*. 1996;(58):417-432.
- Clark S. Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*. 2000;(53):747. DOI: 10.1177/0018726700536001
- Clarke M., Koch L., Hill, E. The work-family interface. Differentiating balance and fit. *Family and consumer sciences research journal*. 2004;(33):121-140.
- Belsky J., Perry-Jenkins M., Crouter A. The work-family interface and marital change across the transition of parenthood. *Journal of family issues*. 1985;(6):205-220.
- Kelly R., Voydanoff P. Work/family role strain among employed parents. *Family Relations*. 1985;(32):367-374.
- Piotrkowski C., Crits-Christoph P. Women's job and family adjustment. *Journal of family issues*. 1981;(32):126-147
- Crouter A. Spillover from family to work. The neglected side of the work-family interface. *Human Relations*. 1984;(37):425-442.
- Xu L. View on Work-family linkage and work-family conflict model. *International journal of business and management*. 2009;(4):229-233.

23. Frone M. Work-Family Balance. Handbook of occupational health psychology. *American Psychological Association*. 2003;143-162. <https://doi.org/10.1037/10474-007>
24. Cegarra-Leiva D., Sánchez-Vidal M., Gabriel Cegarra-Navarro J. Understanding the link between work life balance practices and organisational outcomes in SMEs. *Personnel Review*. 2012;41(3):359-379.
25. Thornthwaite L. Working Time and Work-Family Balance: A Review of Employees' Preferences. *Asia Pacific Journal Of Human Resources*. 2004;42(2):166-184. <https://doi.org/10.1177/1038411104045360>
26. Greenhaus J., Powell G. When work and family are allies. A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*. 2006;(31):72-92.
27. Hammer P. Associations and Their Journals: The Search for an "Official" Voice. *Sociological Perspectives*. 2005;48(2):271-289.
28. Carlson D., Kacmar K., Wayne J., Grzywacz J. Measuring the positive side of the work- family interface. Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of vocational behaviour*. 2006;(68):131-164.
29. Carlson D., Grzywacz G., Zivnuska, S. Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*. 2009;(62):1459-1486. <https://doi.org/10.1177/0018726709336500>
30. Voydanoff P. The differential salience of family and community demands and resources for family-to-work conflict and facilitation. *Journal of Family and Economic Issues*. 2005;(26):395-417. <https://doi.org/10.1007/s10834-005-5904-7>
31. Greenhaus J., Collins K., Shaw J. The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*. 2003;(63):510-531.
32. Becker G.A. Theory of Allocation of Time. *Economic Journal*.1965;(75):493-517.
33. Smit B., Maloney P., Maertz K., Montag-Smit T. How and when cognitive role transition episodes influence employee performance. *Human Relations*. 2016;69(11):2141-2168.

Information about the authors:

Tatiana O.Razumova – Doctor of Economics, Professor, head of department, Economics Faculty of the Lomonosov Moscow State University, department of labor and personnel economics.

(E-mail: tatiana.razumowa@yandex.com), (elibrary AuthorID: 77081), (ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5726-4136>)

Maria A.Serpukhova – Assistant, Economics Faculty of the Lomonosov Moscow State University, department of labor and personnel economics.

(E-mail: mserpuhova@gmail.com), (elibrary AuthorID: 1025048), (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6132-1735>)

Authors' declared contribution:

The authors contributed equally to this article.

The authors declare no conflicts of interests.

The author responsible for the correspondence is Maria A. Serpukhova

The article was submitted 02.08.2022; approved after reviewing 14.09.2022; accepted for publication 11.11.2022.