

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
имени М.В.ЛОМОНОСОВА

*На правах рукописи*

**Серпухова Мария Александровна**

**Баланс семья-работа в системе управления  
социально-трудовыми отношениями**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени

кандидата экономических наук

Москва – 2022

Диссертационная работа выполнена на кафедре экономики труда и персонала экономического факультета Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова.

Научный руководитель: **Разумова Татьяна Олеговна** – доктор экономических наук, профессор

Официальные оппоненты: **Золотов Александр Владимирович** – доктор экономических наук, профессор, ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет имени Н.И. Лобачевского», заведующий кафедрой экономической теории и методологии института бизнеса и предпринимательства

**Долженкова Юлия Вениаминовна** – доктор экономических наук, доцент, ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», департамент психологии и развития человеческого капитала, профессор

**Мирзабалаева Фарида Исламудиновна** – кандидат экономических наук, доцент, ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», базовая кафедра торгово-промышленной палаты РФ «Управление человеческими ресурсами», доцент

Защита состоится «22» июня 2022 года в 15:00 часов на заседании диссертационного совета МГУ.08.05 Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова по адресу: 119991, Российская Федерация, г. Москва, Ломоносовский проспект, дом 1, строение 46, экономический факультет, аудитория П4.

E-mail: [MGU.08.05@yandex.ru](mailto:MGU.08.05@yandex.ru)

Диссертация находится на хранении в отделе диссертаций научной библиотеки МГУ имени М.В. Ломоносова (Ломоносовский просп., д. 27). С информацией об организации защиты и с диссертацией в электронном виде также можно ознакомиться на сайте ИАС «ИСТИНА»: <https://istina.msu.ru/dissertations/458720884/>

Автореферат разослан «\_\_» мая 2022 г.

Ученый секретарь диссертационного совета МГУ.08.05,  
кандидат экономических наук

А.А. Илимбетова

## I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

### **Актуальность исследования.**

Современная геополитическая ситуация, нестабильность внешних факторов, противоречия между социальными и экономическими приоритетами государства, активные процессы технологических изменений в текущих условиях создают новые вызовы на российском рынке труда, что отражается на принятии индивидуальных решений работников в отношении распределения ресурсов между трудовой и семейной жизнью.

Экономическая политика, направленная на повышение производительности труда [Национальный проект «Производительность труда»] и вовлечение населения в эффективную трудовую деятельность, осуществляется в условиях сокращения численности населения в трудоспособном возрасте, падения рождаемости, неблагоприятных изменений показателей брачности и разводимости. Создание условий для формирования положительных преобразований и улучшения ситуации обеспечивается за счет мер экономической, социальной и демографической политики со стороны государства. Человек, как объект социально-экономической политики, при этом находится в состоянии единства и борьбы противоположностей между повышением производительности труда в своей рабочей деятельности и активным вовлечением в реализацию семейных функций, исходя из субъективных представлений о балансе семья-работа, что обуславливает возникновение различных поведенческих эффектов и порождает сложность измерения показателя данного баланса.

Цифровизация трудовых отношений, с одной стороны, формирует новые возможности для занятости различных категорий населения, а с другой - порождает производственный стресс и психосоциальные риски, требуя отдельного внимания и системных мероприятий, которые будут нацелены на формирование безопасного и здорового будущего сферы труда. В числе таких рисков, как отмечается Международной Организацией Труда (МОТ) [Schall, Fethke, Roemig, 2018], находится баланс между работой и личной жизнью.

Ограничения и режим вынужденной удалённой работы из дома, вызванные пандемией коронавируса в 2020 году, придали социально-трудовым отношениям жёсткий новый вектор трансформации, что отразилось на качестве трудовой жизни и на балансе между работой и семейной жизнью. По данным опроса, проведённого в конце 2020 года исследовательским центром SuperJob, более половины респондентов были не удовлетворены балансом между личной жизнью и карьерой [Официальный сайт SuperJob, 2020].

Принципиальным препятствием при формировании условий для достижения баланса между семейными и рабочими функциями является отсутствие чёткого определения, системы учета, идентификации и измерения показателя баланса.

Таким образом, все вышеперечисленное обуславливает актуальность изучения баланса семья-работа, включая определение методологии и методики его измерения, способов его достижения, что в итоге должно способствовать обогащению теоретической и методологической базы исследований современного российского рынка труда.

**Степень разработанности и изученности темы.** Важность баланса между работой и семьей на глобальном уровне была акцентирована еще в 1919 году, когда Международная Организация Труда начала заниматься разработкой системы международных трудовых стандартов, основанных прежде всего на принципе предоставления равных прав и возможностей для женщин и мужчин на рынке труда. Однако, в существующих международных стандартах измерения условий достойного труда существенный элемент «Сочетание трудовой, семейной и личной жизни» представлен лишь показателями: ассоциальные/необычные часы, защита материнства, отпуск по беременности и родам (включая количество недель отпуска и уровень пособий), отпуск по уходу за ребёнком. Данные индикаторы, по мнению автора работы, не отражают в полной степени реального состояния сочетания представленных сфер, что требует разработки адекватного показателя измерения степени совмещения трудовой, семейной и личной жизни, а именно такого как баланс семья-работа.

Проблемы взаимозависимости занятости на рынке труда и семейных обязательств, теоретические разработки и эмпирические исследования представлены в трудах классиков современной экономической теории труда Becker G. [Becker, 1965], Mincer J. [Mincer, 1962], Gronau R. [Gronau, 1977], Killingsworth M [Killingsworth, 1986], Doiron D., Kalb G. [Doiron, Kalb, 2005], Booth A., Ours J. [Booth, Ours, 2009] и др.

Непосредственное исследование категории баланса семья-работа и оценка влияния жизненных сфер друг на друга начали проводиться во второй половине XX века. Изучение вопросов взаимосвязи семейного положения и трудовых функций в контексте возникновения конфликта между двумя категориями было впервые рассмотрено в работах Greenhaua, J. и Beutell N. [Greenhaua, Beutell, 1985]. В исследованиях, связанных с изучением вопросов взаимосвязи труда и семьи, Frone M., Russell, M., Cooper L., Yardley, J. [Frone, Russell, Cooper, Yardley, 1992] пришли к выводу, что влияние возникающего конфликта в процессе выбора между работой и семьей может иметь двунаправленный характер – работа может мешать семье (конфликт между работой и семьей), а семья - работе (конфликт между семьей и работой). Определение баланса как феномена, «характеризующегося чувством

удовлетворённости от решения конфликта, связанного с работой и семьей» было сформулировано в работе Higgins C., Duxbury L., Irving, R. [Higgins, Duxbury, Irving, 1992]. В исследованиях Grzywacz, J., Marks, N. и Kirchmeyer C. [Grzywacz, Marks, 2000, Kirchmeyer, 1992] изучение баланса осуществляется через призму переноса индивидом накопленного опыта и навыков из трудовой деятельности в семейную, и наоборот. Теории, объясняющие взаимосвязь и взаимовлияние семьи и работы, представлены в работах Blood, R., Wolfe, D. (теории сегментации) [Blood, Wolfe, 1960], Lambert, S. Piotrkowski, S. (компенсационная теория) [Lambert, 1990, Piotrkowski, 1997], Lambert, S. (теория интеграции) [Lambert, 1990], Barnett, R., Varuch, G. (теория ролей) [Barnett, & Varuch, 1985], Greenhaus H., Nicholas J. (теория конфликтов) [Greenhaus, Nicholas, 1985], Clark, S (теории границ) [Clark, 2000], Belsky, J., Perry-Jenkins, M., Crouter, A. Kelly, R., Voydanoff, P. (теория побочного эффекта) [Belsky, Perry-Jenkins, Crouter, 1985, Kelly, Voydanoff, 1985].

В отечественной литературе идеи формирования новой парадигмы социально-демографической политики, основанной на интеграции времени на семью и работу для достижения баланса, описаны в работе Калабихиной И.Е. [Калабихина, 2020]. Особенности формирования профессиональной карьеры женщин с учётом баланса семейной и рабочей жизни раскрываются в трудах Болдыревой Е.В., Елагиной М.Ю. [Болдырева, Елагина, 2021], Баскаковой М.Е., Соболевой И.В. [Баскакова, Соболева, 2018] и др. Теоретические основы и современные тенденции достижения баланса семья-работа в Российской Федерации представлены в публикациях Разумовой Т.О., Серпуховой М.А., Алёшиной А.Б [Разумова, Серпухова, Алёшина, 2020]. Отдельные аспекты сочетания личной и трудовой деятельности раскрываются в работах по социологии, демографии, психологии, философии, праву и др..

Однако, комплексных исследований, выявляющих особенности баланса в зависимости от характеристик семейной и профессиональной деятельности индивидов на современном рынке труда в нашей стране, недостаточно.

Представляется необходимым изучить и выявить факторы, оказывающие влияние на достижение баланса семья-работа среди занятого населения на российском рынке труда. Такое исследование требует особой методологии и соответствующей эмпирической базы.

**Цели и задачи исследования.** Цель данной диссертационной работы - на основе оригинального многоуровневого исследования баланса семья-работа предложить набор индикаторов, определяющих его достижение, и разработать комплекс мер по совершенствованию данного баланса в системе управления социально-трудовыми отношениями.

Для достижения указанной цели определён следующий круг **исследовательских задач**:

1. раскрыть базовые теоретические положения и определить теоретико-методологические основы, отражающие взаимозависимость и взаимовлияние занятости индивида на рынке труда и его участия в исполнении семейных функций;
2. разработать методологию и методику оценки баланса семья-работа, основанную на соотношении субъективных и объективных индикаторов его измерения;
3. провести комплексный качественный и количественный анализ основных социально-экономических показателей рынка труда и занятости на макроуровне, в их взаимосвязи с наличием у работников семейных обязательств;
4. на основе результатов авторского исследования определить значимые социально-экономические факторы, влияющие на степень достижения баланса семья-работа;
5. разработать комплекс рекомендаций, способствующих достижению баланса между работой и семейными обязательствами работников современных предприятий.

**Объект и предмет исследования.** Объектом исследования являются особенности социально-трудовых отношений индивидов, сочетающих работу и семейную жизнь.

**Предмет исследования** - совокупность управленческих решений в трудовой сфере, направленных на достижение баланса семья-работа занятых на современном рынке труда в Российской Федерации.

**Методология и методы исследования.** Методология исследования предполагает применение общелогических методов познания: диалектический, системный, логический и сравнительный анализ; методы социально-экономической и демографической статистики; методы социологических исследований, включая опросы контактной аудитории; эконометрические методы и методы экономико-математического моделирования.

**Информационная база исследования.** На основе данных, представленных Организацией экономического сотрудничества и развития и Статистической службой Европейского союза, в работе проведён сравнительный анализ стран с наилучшим показателем баланса работы и личной жизни (индекс лучшей жизни). Данные Федеральной службы государственной статистики РФ, Министерства труда и социальной защиты РФ, Министерства финансов РФ с использованием методов социально-экономической и демографической статистики позволили провести анализ текущего состояния рынка труда, демографических характеристик населения, а также социально-экономической политики в России. Комплексное исследование зависимости статуса и сферы занятости индивида от наличия у него семейных обязательств в современной России построено на основе данных Федеральной службы государственной статистики РФ и Международной Организации Труда. Анализ внутрифирменных программ поддержки баланса семья-работа российских компаний произведён с помощью данных, полученных по результатам общероссийского

исследования Forbes, а также открытой информации компаний «СИБУР Холдинг», «Лаборатория Касперского», «Норильский никель», «Банк ГПБ», «Yandex». Методом социологического исследования, включая опросы контактной аудитории, были собраны данные о балансе семья-работа занятого населения, что позволило провести авторское исследование с использованием эконометрических методов.

**Нормативно-правовую базу** исследования составили статьи Конституции РФ, Трудового, Семейного и Жилищного кодексов Российской Федерации, Конвенции Международной Организации Труда, Концепция устойчивого развития Организации Объединенных Наций и др.

В положениях, выносимых на защиту, представлены следующие элементы **научной новизны**:

1. Разработана оригинальная методология исследования баланса семья-работа и сформулировано авторское определение, которое впервые объединило и интегрировало ключевые характеристики баланса, а также основные факторы, детерминирующие его состояние, выявленные в результате систематизации теоретических положений о трудовой деятельности, роли и значении семьи в обществе.

2. Впервые в российском научном сообществе представлена трёхуровневая оценка состояния баланса семья-работа. На основе сопоставления результатов международных исследований осуществлён комплексный анализ баланса, позволивший выявить приоритетные меры государственной и корпоративной политики, содействующие достижению баланса семья-работа. С помощью данных российской статистики доказано, что достижение баланса семья-работа представляется актуальным для большинства участников рынка труда, а действия, предпринимаемые в нашей стране по поддержке баланса семья-работа, соответствуют лучшим международным практикам в данной области. На основе исследования внутрифирменной политики ведущих российских компаний выявлены лучшие практики отечественных предприятий по созданию условий для достижения баланса.

3. Разработана авторская четырёхкомпонентная методика определения баланса между семьёй и работой, позволившая провести оригинальное авторское исследование его восприятия лицами, занятыми на рынке труда и имеющими семейные обязанности, а также впервые оценить с применением эконометрических методов влияние индивидуальных (пол, возраст, образование и др.), семейных и трудовых характеристик индивидов на показатель баланса семья-работа.

4. На основании полученных результатов исследования разработан комплекс адресных предложений по совершенствованию системы социально-трудовых отношений, нацеленных на достижение баланса между трудовыми функциями работников и их семейными обязательствами, рекомендуемый для различных субъектов рынка труда, а также для органов государственной власти.

**Положения, выносимые на защиту:**

1. Систематизированы ключевые теоретические положения о трудовой деятельности, роли и значении семьи в обществе, позволившие определить основы формирования баланса семья-работа. Анализ баланса между семейными обязательствами и оплачиваемой работой с помощью общеметодологических подходов определил наличие объективных возможностей и противоречий при совмещении данных ролей. Теоретическое осмысление баланса семья-работа в системе социально-трудовых отношений позволило разграничить понятия баланс личная жизнь-работа и баланс семья-работа.

На основе структуризации теоретических концепций различных научных школ, объясняющих влияние ценностных ориентиров индивида на реализацию им трудовых функций, сформулировано авторское определение понятия «баланс семья-работа», под которым следует понимать субъективную оценку степени индивидуальной удовлетворённости человека в процессе реализации его профессиональных и семейных ролей, совмещение которых позволяет достичь положительного эффекта от данного взаимодействия при минимальном ролевом конфликте и сбалансированном распределении времени.

В результате проведённого анализа теорий, объясняющих взаимосвязь и взаимовлияние семьи и работы (теории сегментации, компенсационная теория, теория интеграции, теория ролей, теория конфликтов, теории границ, теория побочного эффекта), подходы к определению системы измерения баланса были разделены на три группы: подход, основанный на субъективной оценке (определение баланса через систему индивидуальных общих оценок равновесия); компонентный подход (оценка разницы между потерями от конфликта и получаемыми выгодами, возникающими при совмещении ролей); подход на основе измерения ролевого участия (с помощью оценки временных и психологических затрат на реализацию семейных и рабочих ролей; исследование Greenhaus [Greenhaus et al., 2003]). Произведена модификация теории распределения времени Becker [Becker,1995] применительно к исследованию баланса между работой и семьей, что обусловило необходимость оценки удовлетворённости от реализации и вовлеченности между изучаемыми сферами.

Систематизация ранее проведённых исследований отечественных и зарубежных авторов позволила выявить и структурировать ключевые факторы, определяющие возможность достижения равновесия между семейными обязательствами и занятостью на рынке труда: уровень конфликтности и уровень положительного эффекта, возникающие при совмещении ролей, удовлетворённость от их совмещения, а также удовлетворённость балансом времени на трудовую и семейную деятельность.

Разработанная методология позволила на основе исследования взаимовлияния семейных и трудовых отношений сформулировать оригинальное определение баланса семья-работа, впервые объединить и интегрировать ключевые факторы, детерминирующие этот баланс, и сформировать методические подходы к системе измерения данного показателя.

2. На основе результатов комплексного сравнительного анализа статистических данных «Индекса лучшей жизни» Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР)<sup>1</sup>, отражающих состояние баланса семья-работа в зарубежных государствах (странах ОЭСР), и основных направлений социально-экономической политики в странах с наилучшими показателями этого баланса, структурированы меры, направленные на его достижение, среди которых выделены: регулирование режимов и форматов работы (неполный рабочий день, короткая рабочая неделя, свободный график, работа на дому и др.); дополнительное вознаграждение (пособия, бонусные дни отпуска, услуги по уходу и развитию детей и др.); использование цифровых технологий (получение льгот, больничных в онлайн формате, дистанционная занятость и др.); активное вовлечение отцов в заботу о детях.

Благодаря проведённому исследованию социально-экономических основ поддержания баланса семья-работа в России, выявлено, что предпринимаемые в нашей стране действия по поддержке баланса семья-работа в целом соответствуют лучшим международным практикам в данной области и реализуются на макроуровне с помощью государственных расходов и программ, которые в 2019-2020 годы имели чёткую ориентацию на активное развитие социальной политики. Основную долю (около 40%) в структуре государственного бюджета составляют расходы, направляемые на социальную защиту граждан и оказание социально-значимых услуг (социальную политику, образование, здравоохранение, культуру, охрану окружающей среды), при этом к 2020 году наблюдался рост расходов по данному направлению более чем на 5 п.п.. Наибольший удельный вес в общем объеме расходов на реализацию государственных программ составляют программы, включенные в направления «новое качество жизни» и «инновационное развитие и

---

<sup>1</sup> <https://www.oecdbetterlifeindex.org>

модернизация экономики». Доля расходов по социальным программам активно увеличивалась с 14,45% в 2019 г. до 21,08% к 2020 году.

Впервые проведённое на базе данных официальной российской статистики комплексное исследование статуса и сферы занятости работников, с одной стороны, и наличие у них семейных обязательств, с другой стороны, в период с 2015 по 2020 гг. показало, что вопросы, связанные с достижением равновесия между трудовой деятельностью и семейными функциями, представляются актуальными для большинства участников рынка труда: около 60% занятых состоят в брачных отношениях; занятые, имеющие детей в возрасте до 18 лет, составляют 82% работающих бедных в России; на протяжении всего исследуемого периода половина безработных замужем или женаты; доля безработных мужчин и женщин в возрасте до 24 лет, состоящих в браке, стабильно снижалась в последние годы.

Комплексное исследование внутрифирменной политики ведущих российских компаний (по данным рейтинга лучших работодателей России по версии общероссийского исследования Forbes), позволило систематизировать приоритеты социальной политики компаний, способствующие созданию условий для достижения баланса между семьёй и работой, среди которых представляются эффективными в современных условиях: использование цифровых методов обучения персонала, пакеты медицинского страхования и спортивные активности для членов семей сотрудников, программы улучшения жилищных условий, дополнительные возможности для обучения детей сотрудников и др.

3. Впервые была разработана и апробирована в ходе социологического опроса авторская четырёхкомпонентная методика определения комплексного количественно-качественного показателя баланса между семьёй и работой, основанная на измерении следующих индикаторов:

- удовлетворённость от реализации человека в его трудовой и семейной деятельности (*B1\_satisf*);
- уровень конфликта между рабочими и семейными ролями, подразумевающего, что участие в трудовой жизни препятствует выполнению семейных обязательств и/или наоборот (*B2\_Konf\_av*);
- уровень положительного эффекта от совмещения работы и семьи, когда достижение в одной области может благоприятно сказываться на другой (*B3\_Success\_av*);
- баланс времени, подразумевающий индивидуальную оценку удовлетворённости от распределения времени, которое обеспечивает индивиду гармоничное выполнение как рабочих, так и семейных функций (*B4\_Time\_av*).

Основываясь на представленных индикаторах, общий уровень баланса семья-работа

предлагается рассчитывать, как удовлетворённость от реализации и вовлеченности 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:  $Balance = B1\_satisf - B2\_Konf\_av + B3\_Success\_av - B4\_Time\_av$ .

Апробация авторской методики позволила систематизировать основные характеристики работы (опыт работы, график работы, заработная плата); поведенческие факторы (желание изменить регион работы, сферу деятельности, позицию в организации, график работы, заработную плату); состав семьи занятых (семейное положение, количество детей, наличие совместно проживающих родственников, желание жить отдельно от родственников и изменить семейный статус) на рынке труда, которые могут оказывать влияние на достижение баланса между изучаемыми жизненными сферами.

Впервые произведена оценка влияния на показатель баланса семья-работа и его индикаторы индивидуальных, семейных и трудовых характеристик лиц, занятых на рынке труда в России с помощью эконометрических методов исследования, что позволило подтвердить выдвинутые гипотезы.

Полученные результаты исследования доказывают, что значимый эффект на баланс семья-работа оказывают возраст, регион проживания, наличие зарегистрированного брака, наличие детей, а также желание респондента жить отдельно от других родственников. Результаты проверки гипотезы о влиянии характеристик респондентов на переменную удовлетворённости говорят о том, что значимый эффект на показатель баланса «удовлетворённость от реализации и вовлеченности в трудовой и семейной деятельности» оказывают регион проживания и желание его изменить, опыт работы, желание изменить сферу деятельности, график работы, заработная плата и желание ее увеличить, а также желание жить отдельно от родственников. По результатам оценки моделей было выявлено, что значимый эффект на показатель баланса «средний уровень конфликтности» оказывают возраст, желание изменить регион проживания и график работы, размер заработной платы, наличие брачных отношений и детей, желание жить отдельно от родственников. При проверке влияния характеристик работников на индикатор баланса «средний уровень положительного эффекта» оказалось, что значимое влияние оказывают возраст, регион, опыт работы, желание изменить регион работы, график работы и желание его изменить, размер заработной платы, желание жить отдельно от родственников. Удовлетворённость распределением времени на работу и семью зависит от графика работы, размера заработной

платы, статуса брачных отношений, наличия и количества детей, а также от желания изменить сферу занятости, размер заработной платы и состав проживающих (желание жить отдельно).

4. На основании полученных результатов исследования разработан комплекс адресных рекомендаций по совершенствованию системы социально-трудовых отношений, нацеленных на достижение баланса между рабочими функциями работников и их семейными обязательствами.

**Органам статистической службы Российской Федерации** рекомендуется ввести показатель, характеризующий уровень баланса семья-работа занятого населения страны. Наиболее целесообразным представляется внедрение нового показателя в ежегодное выборочное обследование рабочей силы, проводимое Росстатом, а также в систему индикаторов достойного труда.

**Международной Организации Труда** рекомендуется сформулировать определение баланса семья-работа, позволяющее преодолеть проблему отсутствия терминологического единства понятия, а также интегрировать показатель измерения баланса семья-работа в раздел «Сочетание трудовой, семейной и личной жизни» системы индикаторов достойного труда.

**Министерству труда и социальной защиты РФ и Федеральной службе по труду и занятости** на основе уже созданного портала «Работа в России» рекомендуется интегрировать данные о балансе семья-работа в раздел «Рейтинг Регионов». Информация о среднем уровне сбалансированности в регионе может привлекать дополнительные трудовые ресурсы в регион.

**Органам государственного управления** при разработке мер государственной социально-экономической политики рекомендуется особое внимание уделить межведомственному взаимодействию при реализации адресной поддержки семей с детьми с учётом региональной специфики. В рамках программ по содействию занятости следует предусмотреть мероприятия по профилактике возникновения психосоциальных рисков, в том числе такого как ухудшение сбалансированности между работой и семей.

**Компаниям-работодателям** во взаимодействии с профсоюзными организациями рекомендуется проводить комплекс мероприятий, поддерживающих высокий уровень удовлетворённости и баланса семья-работа, который должен включать такие меры поддержки работников и их семей, как: обучение, с использованием современных цифровых технологий; пакеты медицинского страхования, в том числе для членов семей и детей сотрудников; организация занятий спортом и программ отдыха (в том числе для членов семьи); программы улучшения жилищных условий; материальная поддержка при рождении

ребёнка, а также дополнительные возможности для обучения детей сотрудников; поддержка женского лидерства и предпринимательства; гибкие возможности для работы сотрудникам с маленькими детьми.

**Соответствие диссертации паспорту научной специальности.** Содержание научно-квалификационной работы (диссертации) соответствует пунктам 5.1. «Теоретические и методологические основы экономики труда; теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теории занятости, рынка труда, управления трудом и т.д.)»; 5.4. «Система отношений «человек-производство» (виды, содержание, разделение, кооперация, специализация труда и т.д.); закономерности и новые тенденции формирования, распределения, обмена и использования рабочей силы; механизмы повышения их эффективности в социальной рыночной экономике; пути эффективного использования действующих и создания новых рабочих мест»; 5.9. «Производительность и эффективность труда, эволюция критериев, методы измерения, факторы и резервы повышения, программы управления производительностью»; 5.11. Социально-трудовые отношения: система, структура, виды, субъекты, механизмы регулирования. Международные трудовые отношения и роль Международной организации труда. Регулирование социально-трудовых отношений – федеральный, региональный, муниципальный и корпоративный аспекты; активное влияние социально-трудовых отношений на развитие экономики и её отраслей; 5.14. «Противоречия в социально-трудовой сфере: пути их предупреждения и разрешения»; 5.16. Специфика и проблемы развития домашнего труда и семейной экономики; паспорта специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

**Теоретическую основу исследования** составляют зарубежные и отечественные работы, посвящённые исследованию проблемных аспектов сочетания семейной и трудовой деятельности, что предусматривает междисциплинарное изучение комплекса проблем, в которых пересекаются несколько научных направлений: экономика, социология, демография, психология, право.

**Теоретическая значимость исследования** заключается в том, что выполненный комплексный анализ взаимосвязи рабочих и семейных обязательств работника позволил сформулировать методологию определения баланса и выявить значимые социально-экономические факторы, влияющие на его достижение. Полученные теоретические и практические выводы позволили расширить понимание специфики соотношения семейных функций и сферы занятости на рынке труда. На основе авторской методологии был разработан комплекс адресных рекомендаций по совершенствованию системы социально-трудовых отношений разных уровней.

Результаты исследования могут иметь научный интерес для экономистов, демографов, социологов, а в качестве практического приложения могут быть адресованы представителям органов законодательной и исполнительной власти, специалистам государственных и некоммерческих организаций, занимающихся вопросами формирования трудовых ресурсов, обеспечения эффективной занятости, профессиональной подготовки и трудоустройства, экспертному сообществу.

**Практическая значимость** исследования обеспечивается тем, что основные выводы и положения, выдвигаемые автором работы, являются мерами по совершенствованию политики в сфере занятости, учитывающими особенности субъективных ценностей индивидов по достижению баланса между работой и семьей, как элемента повышения качества жизни населения.

Результаты исследования также могут быть использованы в преподавании таких дисциплин, как экономика труда, управление персоналом, демография и экономика общественного сектора.

Материалы исследования способствуют расширению, упорядочению и систематизации научных знаний в исследуемых областях, позволяют обогатить теоретическую и методологическую базу исследований современного российского рынка труда при разработке статистических показателей, а также при разработке общеметодологических, теоретических основ и совершенствования государственной политики в сфере трудовой занятости, поддержки семьи, материнства и демографического развития.

**Степень достоверности и апробация результатов.** По теме диссертации опубликовано 17 научных работ общим объемом более 6 авторских п.л., в том числе 4 работы в научных журналах из списка МГУ. Результаты проведенных исследований по теме диссертации освещены в рамках следующих конференций: Международная видеоконференция «Будущее сферы труда глазами молодых учёных» (Навстречу 100-летию Международной организации труда) в рамках XII Фестиваля науки, Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, г. Москва, 6 октября 2017 г. ; XXV Международная научная конференция студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов – 2018» подсекция «Экономика труда», Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, г. Москва, 11 апреля 2018 г.; Ломоносовские чтения-2018. Секция экономических наук. «Цифровая экономика: человек, технологии, институты» секция «Человек и труд в цифровой экономике» Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, г. Москва, 18 апреля 2018 г.; Девятый международный круглый стол «Российский рынок труда глазами молодых ученых» в рамках международного межвузовского круглого стола «Будущее сферы труда в

цифровой экономике: методология исследования и инновационные практики», Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, г. Москва, 12 октября 2018 г.; XXV Международная научная конференция студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов – 2019» подсекция «Экономика труда», Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, г. Москва, 11 апреля 2019 г.; Ломоносовские чтения-2019. Секция экономических наук. «Цифровая экономика: человек, технологии, институты» секция «Человек и труд в цифровой экономике» Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, г. Москва, 18 апреля 2019 г.; II Международная научно-практическая конференция («Костинские чтения») «Экономика труда: перспективы научных исследований и подготовки специалистов», Москва, Россия, 19 апреля 2019; Всероссийская научно-практическая конференция профессорско-преподавательского состава и молодых ученых «Цифровая трансформация: образование, наука, общество», Московский политехнический университет, Россия, 23 апреля 2019; IV Международная научно-практическая конференция «Стратегические задачи макроэкономического регулирования и пространственного развития», Финансовый Университет, Россия, 24-25 апреля 2019; VIII Международная научная конференция «Труд и досуг в экономике и культуре будущего», Санкт-Петербург, Россия, 31 мая - 1 июня 2019; X Международный межвузовский круглый стол «Труд и человек глазами молодых ученых: вопросы методологии и политики» в рамках XIV Фестиваля науки, Экономический факультет МГУ имени М.В.Ломоносова, Россия, 11 октября 2019; Ежегодная научная конференция «Ломоносовские чтения-2020». Секция экономических наук: «Экономическая повестка 2020-х годов», Москва, МГУ имени М.В. Ломоносова, Экономический факультет, Россия, 20-24 октября 2020; Четвертая ежегодная международная научно-практическая конференция «Методологические подходы к управлению общественным здоровьем: роль профилактики заболеваемости и охраны труда» (МГУ имени М.В.Ломоносова, КФУ, Москва-Казань, 11.11.2020), Москва-Казань, Россия, 11 ноября 2020; Научный семинар «Социально-трудовые отношения в условиях глобальных вызов», Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, Россия, 2 декабря 2020; Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием «Пространственное развитие территорий в условиях цифровизации: социо-эколого-экономические системы», посвященная 100-летию ГГНТУ, Чеченская Республика, г. Грозный, Россия, 8-9 декабря 2020; Международный научно-практический семинар «Управление персоналом в программах подготовки менеджеров», Воронеж, Россия, 29 декабря 2020; Ежегодная научная конференция «Ломоносовские чтения-2021». Секция экономических наук: «Поколения экономических идей», Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, Россия, 20-23 апреля 2021; IV Международная научно-

практическая конференция «Социально-экономические предпосылки и результаты развития новых технологий в современной экономике», Нижний Новгород, Россия, 16 февраля 2022; VI Санкт-Петербургский Международный Форум Труда, г. Санкт-Петербург, Россия, 18 марта 2022; Ломоносовские Чтения 2022. Секция 7.1 Экономика труда и персонала, Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Россия, 20 апреля 2022.

**Структура и объем работы.** Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, включающего 143 источника, и трех приложений. Диссертация включает в себя 15 таблиц и 38 рисунков.

В соответствии с поставленными целью и задачами работа имеет следующую структуру:

Введение

## ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И РАЗРАБОТКИ БАЛАНСА СЕМЬЯ-РАБОТА В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

- 1.1. Сущность социально-трудовых отношений и особенности управления ими
- 1.2. Теоретические аспекты понятия трудовая деятельность
- 1.3. Эволюция взглядов на роль и значение семьи в обществе
- 1.4 Систематизация подходов к определению баланса семья-работа

## ГЛАВА 2. БАЛАНС СЕМЬЯ-РАБОТА: МЕТОДОЛОГИЯ ИЗМЕРЕНИЯ И СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ

- 2.1. Методологические аспекты формирования показателя баланса семья-работа
- 2.2. Баланс семья-работа: межстрановое сопоставление
- 2.3. Социально-экономические основы поддержки баланса семья-работа в России: анализ государственных расходов и программ
- 2.4. Обзор основных показателей рынка труда и демографии в России как основа баланса
- 2.5. Внутрифирменные программы поддержки баланса в России

## ГЛАВА 3. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ БАЛАНСА СЕМЬЯ-РАБОТА РАБОТНИКОВ СОВРЕМЕННЫХ КОМПАНИЙ

- 3.1. Баланс семья-работа работников современных компаний: комплексный анализ данных социологического обследования
- 3.2. Авторская методика измерения баланса семья-работа
- 3.3. Выявление и структуризация факторов, оказывающих влияние на баланс семья-работа
- 3.4. Анализ влияния социально-трудовых детерминант на баланс семья-работа
- 3.5. Разработка рекомендаций по совершенствованию системы социально-трудовых отношений путем улучшения условий для достижения баланса семья-работа

Заключение

Библиография

Приложения

## II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

**1. Разработана оригинальная методология исследования баланса семья-работа и сформулировано авторское определение, которое впервые объединило и интегрировало ключевые характеристики баланса, а также основные факторы, детерминирующие его состояние, выявленные в результате систематизации теоретических положений о трудовой деятельности, роли и значении семьи в обществе.**

Термин «баланс» был заимствован в русский язык в петровскую эпоху от французского слова «balance» (весы) как производное от латинского «bilanx» - весы с двумя чашами. Современное понимание баланса выражает «отношения между сторонами какой-либо деятельности, которые должны уравнивать друг друга» [Социологический словарь]. В контексте данной работы баланс, как научная категория, исследуется в аспекте достижения равновесия между семьей и работой.

Оценка влияния жизненных сфер друг на друга и исследование баланса семья-работа начали проводиться во второй половине XX века, однако важность предоставления равных прав и возможностей для женщин и мужчин на рынке труда была акцентирована Международной Организацией Труда (МОТ) в 1919 г. Изучение вопросов взаимосвязи семейного положения и трудовых функций в контексте возникновения конфликта между двумя категориями было впервые рассмотрено в работах Greenhaua, J. и Beutell N. [Greenhaua, Beutell, 1985].

Проведённый анализ научных исследований по данной теме показал, что баланс в публикациях рассматривается в контексте не только «семья- работа», но и шире - «работа-личная жизнь», зачастую данные понятия используются в качестве синонимичных. В контексте данного диссертационного исследования понятия баланс личная жизнь-работа и баланс семья-работа были разграничены. С точки зрения социологии и психологии в состав личной жизни может входить как семейная, связанная с выполнением основных функций по ведению домашнего хозяйства и уходом за близкими, так и другие сферы жизнедеятельности человека, связанные с отдыхом, развлечениями, здоровьем, личностным развитием, уходом за собой и т.д.

В результате проведённого разграничения понятий «семья-работа» и «личная жизнь-работа» проблемное поле данного исследования уточнено и заключается в изучении факторов, влияющих на баланс работающего населения нашей страны во взаимосвязи с их семейными обязанностями.

Отсутствие единой трактовки понятия «семья» обусловило необходимость анализа научных исследований, посвящённых рассмотрению эволюции взглядов на роль и значение семьи в обществе. В результате было выявлено, что под категорией «семья» понимается ячейка общества, внутри которой между ее членами существуют родственные или брачные отношения, а также присутствует общность жилой территории. В работе под категорией

«семья» рассматриваются: супружеская пара, состоящая в зарегистрированном браке, с детьми или без детей, а также с совместно проживающими матерью (отцом) одного из супругов; мать (отец) с ребенком; другие сложные семейные домохозяйства, в состав которых могут входить проживающие вместе индивиды, связанные родством.

На основе систематизации теоретических концепций различных научных школ, объясняющих влияние ценностных ориентиров индивида на реализацию им трудовых функций, сформулировано авторское определение понятия «баланс семья-работа», под которым предлагается понимать субъективную оценку степени индивидуальной удовлетворённости человека в процессе реализации его профессиональных и семейных ролей, совмещение которых позволяет достичь положительного эффекта от данного взаимодействия при минимальном ролевом конфликте и сбалансированном распределении времени. Авторское определение позволило расширить систему представлений о балансе семья-работа, которые были предложены в работах Greenhaua, J. и Beutell N. [Greenhaua, Beutell, 1985], Frone M., Russell, M., Cooper L., Yardley, J. [Frone, Russell, Cooper, Yardley, 1992], Higgins C., Duxbury L., Irving, R. [Higgins, Duxbury, Irving, 1992], Grzywacz, J., Marks, N. и Kirchmeyer C. [Grzywacz, Marks, 2000, Kirchmeyer, 1992] и др.

В результате проведённого анализа теорий, объясняющих взаимосвязь и взаимовлияние семьи и работы (теории сегментации, компенсационная теория, теория интеграции, теория ролей, теория конфликтов, теории границ, теория побочного эффекта), подходы к определению системы изменения баланса были разделены на три группы: субъективной оценки, компонентный подход, подход на основе измерения ролевого участия. Подход субъективной оценки заключается в его определении через систему индивидуальных общих оценок равновесия между семьей и работой, тогда как компонентный подход основан на оценивании разницы между потерями от конфликта и получаемыми выгодами, возникающими при совмещении ролей. В области определения показателя баланса семья-работа важно выделить фундаментальное исследование Greenhaus [Greenhaus et al., 2003], в котором на основе комбинированного использования метода субъективной оценки и компонентного подхода было предложено измерять показатель баланса через ролевое участие методом оценки временных и психологических затрат на реализацию семейных и рабочих ролей. Под балансом временных затрат в данном исследовании подразумевается удовлетворённость от распределения времени индивида на работу и семью, а под балансом психологических затрат - удовлетворённость от реализации и вовлеченности в трудовой и семейной деятельности.

С точки зрения экономической теории труда вопросы распределения времени между рабочей деятельностью и домашними обязательствами раскрываются в теории

распределения времени Becker [Becker,1995], основанной на максимизации полезности индивида. Модификация теории применительно к данному исследованию позволила сделать вывод о том, что в показатель баланса семья-работа важно включать не просто распределение времени на трудовые и семейные функции, но и удовлетворённость конкретного работника от распределения его деятельности во времени.

Анализ результатов исследований, представленных в работе, позволил систематизировать ключевые факторы, определяющие возможность достижения равновесия между семейными обязательствами и занятостью на рынке труда: уровень конфликтности и уровень положительного эффекта, возникающие при совмещении ролей, удовлетворённость от их совмещения, а также удовлетворённость балансом времени на трудовую и семейную деятельность.

**2. Впервые в российском научном сообществе представлена трёхуровневая оценка состояния баланса семья-работа. На основе сопоставления результатов международных исследований осуществлён комплексный анализ баланса, позволивший выявить приоритетные меры государственной и корпоративной политики, содействующей достижению баланса семья-работа. С помощью данных российской статистики доказано, что достижение баланса семья-работа представляется актуальным для большинства участников рынка труда, а действия, предпринимаемые в нашей стране по поддержке баланса семья-работа, соответствуют лучшим международным практикам в данной области. На основе исследования внутрифирменной политики ведущих российских компаний выявлены лучшие практики отечественных предприятий по созданию условий для достижения баланса.**

В соответствии с концепцией исследования в данном разделе представлены результаты: международного сопоставления данных о балансе в ряде развитых стран; анализа государственных расходов и программ, а также показателей рынка труда в РФ; исследования внутрифирменных политик лучших российских компаний.

На основе результатов комплексного сравнительного анализа статистических данных «Индекса лучшей жизни» Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР)<sup>2</sup>, отражающих состояние баланса семья-работа в зарубежных государствах, и основных направлений социально-экономической политики в странах, входящих в ОЭСР, с наилучшими показателями этого баланса структурированы меры, направленные на его достижение, среди которых можно выделить: регулирование режимов и форматов работы (неполный рабочий день, короткая рабочая неделя, свободный график, работа на дому и др.); дополнительное вознаграждение (пособия, бонусные дни отпуска, услуги по уходу и развитию детей и др.); использование цифровых технологий (получение льгот, больничных в онлайн формате, дистанционная занятость и др.); активное вовлечение отцов в заботу о детях. По последним данным лидерами по показателю работа/отдых стали: Нидерланды,

---

<sup>2</sup> <https://www.oecdbetterlifeindex.org>

Италия, Дания, Испания, Франция, Литва, Норвегия, Бельгия, Германия, Швеция, Швейцария, и на 12 месте - Россия. Систематизация наиболее важных направлений поддержки баланса в странах (по данным ОЭСР), занимающих первые места в рейтинге по изучаемому показателю, в обобщённом виде представлены в таблице 1.

Таблица 1. Данные о программах поддержки занятых с семейными обязательствами в странах европейского союза

Нидерланды	Неполный рабочий день для женщин с детьми
Италия	Бесплатные услуги по уходу и развлечению для детей в возрасте от 4 до 12 лет
Дания	Программа «ФлексДжобс» (Flexjobs) - неполный рабочий день по запросу. Непрерывный цикл поддержки для семей с детьми: выплаты, дополнительные отпуска, короткая рабочая неделя (37 часов)
Франция	Активное участие отцов в заботе о детях: пособия, отпуск до 6 месяцев
Бельгия	Проект «совместного» рабочего места в офисах, работа на дому, ориентация на результат в работе
Германия	Меморандум «Семья как фактор успеха»: равноправие мужчин и женщин, вакансии со свободным графиком и сокращение полного рабочего дня как для матерей, так и для отцов
Швеция	Электронный ресурс «Мои страницы»: получение льгот, больничных в онлайн формате
Швейцария	Увеличение числа мест в учреждениях по уходу за детьми за счёт системы ваучеров

Составлено автором на основе данных с сайта: <https://www.oecdbetterlifeindex.org/ru/topics/work-life-balance-ru/>

Приоритеты стран в направлениях поддержки баланса могут служить ориентирами при разработке конкретных мер государственной и корпоративной политики, содействующей достижению баланса семья-работа.

Исследование социально-экономических основ баланса семья-работа в России выявило, что предпринимаемые в нашей стране действия по поддержке баланса семья-работа в целом соответствуют лучшим международным практикам в данной области и реализуются на макроуровне с помощью государственных расходов и программ, которые в 2019-2020 годы имели чёткую ориентацию на активное развитие социальной политики (рис.1).

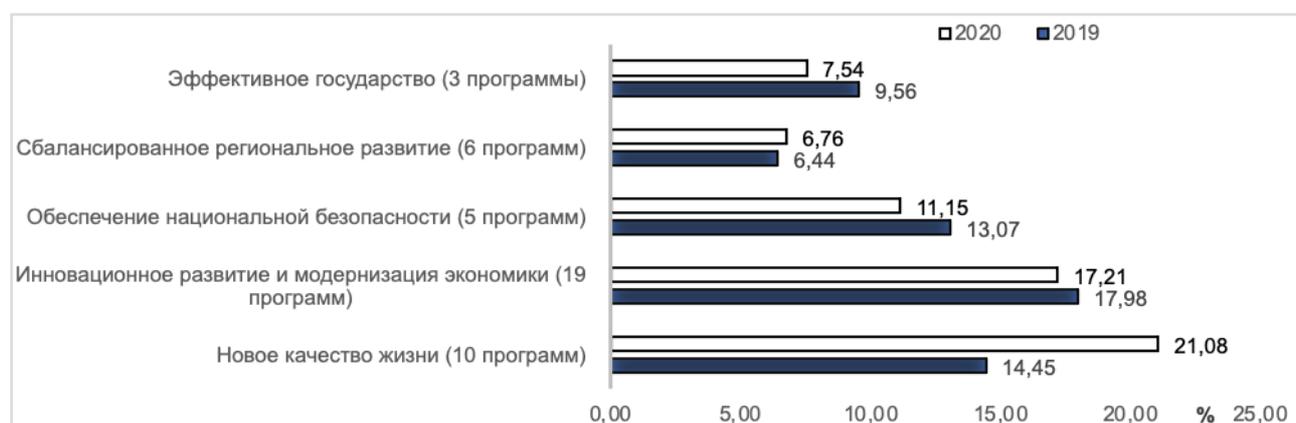


Рис.1. Изменение структуры государственных расходов программного характера

*Источник: составлено автором, данные об исполнении федерального бюджета за 2019-2020 годы*

Наибольший удельный вес в общем объеме расходов на реализацию государственных программ составляют программы, включенные в направления «новое качество жизни» и «инновационное развитие и модернизация экономики». Доля расходов по социальным программам активно увеличивалась с 14,45% в 2019 г. до 21,08% к 2020 году. Обобщенный анализ динамики и структуры государственных расходов, предусмотренных за счет средств федерального бюджета, показал, что основным приоритетом государственной политики в последние годы остаются: социальная политика, обеспечение национальной безопасности, а также инновационное развитие и модернизация экономики.

Для изучения стимулов, создаваемых государством для достижения баланса между работой и семейными обязательствами, был проведен углублённый анализ приоритетных направлений государственных расходов по направлению «Новое качество жизни», в состав которого входят в том числе программы, призванные содействовать занятости и социальному развитию в целом. Результаты исследования подтверждают, что базовые условия для достижения баланса между работой и семьёй создаются на государственном уровне в Российской Федерации.

Впервые проведённое на базе данных официальной российской статистики комплексное исследование статуса и сферы занятости индивида, с одной стороны, и наличие у него семейных обязательств, с другой стороны, в период с 2015 по 2020 гг. показало, что вопросы, связанные с достижением равновесия между трудовой деятельностью и семейными функциями, представляются актуальными для большинства участников рынка труда: около 60% занятых состоят в брачных отношениях; занятые, имеющие детей в возрасте до 18 лет, составляют 82% работающих бедных в России; на протяжении всего исследуемого периода половина безработных замужем или женаты; доля безработных мужчин и женщин в возрасте до 24 лет, состоящих в браке, стабильно снижалась до 2018 г.

Для разработки эффективной системы управленческих решений, направленной на достижение баланса трудовой деятельности и семейных обязательств, было проведено комплексное исследование внутрифирменной политики ведущих российских компаний. На базе данных рейтинга лучших работодателей России по версии общероссийского исследования Forbes [Официальный сайт Forbes] в 2020 году были проанализированы результаты оценки компаний со стороны сотрудников. По результатам опроса в топ-5 компаний по данному показателю входят «СИБУР Холдинг», «Лаборатория Касперского», «Норильский никель», «Банк ГПБ», «Yandex». Систематизация программ и мероприятий, проводимых компаниями и способствующих поддержке баланса семья-работа, представлена в таблице 2.

Таблица 2. Систематизация социальных программ компаний

	Компания	«СИБУР Холдинг»	«Лаборатория Касперского»	«Норильский никель»	«Банк ГПБ»	«Yandex»
1	Обучение и развитие персонала	+	+	+	+	+
2	Медицинское страхование	+	+	+	+	+
3	Жилищная программа		+	+		+
4	Поддержка детей сотрудников	+	+	+	+	
5	Поддержка женского лидерства				+	
6	Поддержка выхода на пенсию			+		
7	Развитие спортивных активностей и программ отдыха	+	+	+	+	+
8	Цифровые программы для сотрудников	+				+
9	Профсоюзная организация	+		+		

*Источник: составлено автором*

Исследование позволило структурировать и ранжировать приоритеты социальной политики компаний, способствующие созданию условий для достижения баланса между семьёй и работой, среди которых выделены: использование цифровых методов обучения персонала, пакеты медицинского страхования и спортивные активности для членов семей сотрудников, программы улучшения жилищных условий, дополнительные возможности для обучения детей сотрудников и др.

Заключая раздел в целом, отметим, что совокупность проанализированных данных не раскрывает причинно-следственную взаимосвязь между рабочими и семейными характеристиками индивидов и наличием сбалансированности при совмещении ролей, что обусловило необходимость проведения авторского эконометрического исследования.

**3. Разработана авторская четырёхкомпонентная методика определения баланса между семьёй и работой, позволившая провести оригинальное авторское исследование его восприятия лицами, занятыми на рынке труда и имеющими семейные обязанности, а также впервые оценить с применением эконометрических методов влияние индивидуальных (пол, возраст, образование и др.), семейных и трудовых характеристик индивидов на показатель баланса семья-работа.**

Для оценки баланса семья-работа на микроуровне в условиях сложившейся в 2019–2021 годах эпидемиологической ситуации, автором работы было проведено обследование занятого населения во взаимосвязи с наличием у них семейных обязательств. Целью данного исследования было определить, какие основные характеристики работы и состава семьи занятых на рынке труда в современных условиях оказывают влияние на достижение баланса между изучаемыми жизненными сферами.

В опросе, который проводился в период с декабря 2019 г. по август 2021 г. методом анкетирования, приняли участие более 350 респондентов, однако в конечную выборку вошли 292 человека, которые имели на протяжении исследуемого периода оплачиваемую работу и семью. Важно отметить, что в нашей стране ключевыми характеристиками семьи являются

наличие брачных или родственных связей между её членами, а также общность быта и жилого помещения.

Впервые была разработана и апробирована в ходе социологического опроса авторская четырёхкомпонентная методика определения показателя баланса между семьёй и работой, основанная на измерении следующих индикаторов (каждый из индикаторов определяется в соответствии с индивидуальными оценками респондентов по 5-балльной шкале Лайкера, где 1- абсолютно неверно, а 5-абсолютно согласен, на заданные утверждения):

Индикатор 1: *B1\_satisf* - удовлетворённость от реализации и вовлеченности в трудовой и семейной деятельности (оценка на утверждение: Я успешно совмещаю работу и семейную жизнь).

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 (средняя между оценками на утверждения: Работа препятствует выполнению моих семейных обязательств, семейные функции не дают мне возможности полностью реализоваться в работе).

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 (средняя между оценками на утверждения: Семья способствует успеху на работе; Реализация и успех на работе делают меня счастливее, что помогает мне лучше справляться с семейными обязанностями).

Индикатор 4: *B4\_Time\_av* - баланс времени, подразумевающий индивидуальную оценку удовлетворённости от распределения времени, которое обеспечивает индивиду выполнение как рабочих, так и семейных функций (средняя между оценками на утверждения: Я бы хотел(а) иметь возможность уделять больше времени семье; Я бы хотел(а) иметь возможность уделять больше времени работе).

Основываясь на представленных индикаторах, общий уровень баланса семья-работа предлагается рассчитывать, как удовлетворённость от реализации и вовлеченности 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:  $Balance = B1\_satisf - B2\_Konf\_av + B3\_Success\_av - B4\_Time\_av$ .

Полученные оценки позволили структурировать 4 уровня показателя баланса семья-работа:

- 0 и 1 балл - нет баланса между работой и семьей;
- 2 балла - уровень 1: баланс с дополнительными эффектами, когда конфликт между работой и семьей отсутствует или присутствует в равной степени вместе с положительным эффектом от данного взаимодействия;
- 3 балла - уровень 2: баланс с мультипликативным эффектом, когда низкий уровень конфликта в сочетании с более высоким уровнем положительного эффекта при реализации своих ролей вызывает более высокий баланс;
- 4 балла - уровень 3: баланс удовлетворённости, который характеризуется индивидуальной удовлетворённостью от реализации семейных и рабочих ролей;
- 5 баллов - уровень 4: эффективный баланс, характеризуется высокой оценкой индивида своего баланса, который помимо удовлетворённости соотношением рабочих и семейных функций, также положительно отражается и на результатах деятельности.

Полученное распределение субъективных оценок респондентов по результатам проведённого опроса по балансу семья-работа (по баллам) представлено на рисунке 2.

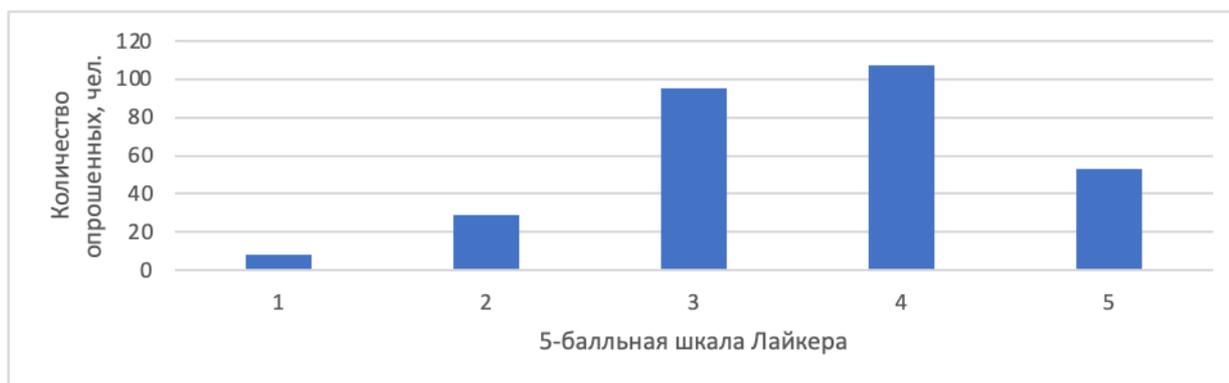


Рис.2. Распределение субъективных оценок респондентов по показателю баланс семья-работа (баллы)

*Источник: составлено автором*

Так, более 46% опрошенных (133 человека), определяют свой баланс в 3 балла, ещё 103 человека (35%) оценили текущее равновесие в 4 балла, более 22 респондентов (8%) считают, что имеют полноценный баланс, и лишь 11% менее довольны текущим распределением возможностей в их жизни.

Для определения основных характеристик, которые способствуют достижению баланса между изучаемыми жизненными сферами, и, как следствие, повышают качество

трудоустрой жизни в целом, была проведена структуризация факторов, оказывающих влияние на степень достижения баланса семья-работа (таблица 3).

Таблица 3. Структуризация факторов по группам, которые могут оказывать влияние на баланс семья-работа.

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

*Источник: составлено автором*

Впервые произведена оценка влияния на показатель баланса семья-работа, а также на его индикаторы (удовлетворённость, уровень конфликтности, средние уровни положительного эффекта и удовлетворённости балансом времени) индивидуальных, семейных и трудовых характеристик лиц, занятых на рынке труда в России с помощью эконометрических методов исследования – метода наименьших квадратов (МНК).

Полученные результаты исследования доказывают, что значимый эффект на баланс семья-работа оказывают возраст, регион проживания, наличие зарегистрированного брака, наличие детей, а также желание респондента жить отдельно от других родственников. Результаты проверки гипотезы о влиянии характеристик респондентов на переменную удовлетворённости говорят о том, что значимый эффект на показатель баланса «удовлетворённость от реализации и вовлеченности в трудовой и семейной деятельности» оказывают регион проживания и желание его изменить, опыт работы, желание изменить сферу деятельности, график работы, заработная плата и желание ее увеличить, а также желание жить отдельно от родственников. По результатам оценки моделей было выявлено, что значимый эффект на показатель баланса «средний уровень конфликтности» оказывают возраст, желание изменить регион проживания и график работы, размер заработной платы, наличие брачных отношений и детей, желание жить отдельно от родственников. При

проверке влияния характеристик работников на индикатор баланса «средний уровень положительного эффекта» оказалось, что значимое влияние оказывают возраст, регион, опыт работы, желание изменить регион работы, график работы и желание его изменить, размер заработной платы, желание жить отдельно от родственников. Удовлетворённость распределением времени на работу и семью зависит от графика работы, размера заработной платы, статуса брачных отношений, наличия и количества детей, а также от желания изменить сферу занятости, размер заработной платы и состав проживающих (жить отдельно).

Полученные результаты исследования позволили выявить факторы, требующие особого внимания при разработке социально-экономической политики (или при управлении социально-трудовыми отношениями), направленной на создание условий для достижения баланса семья-работа.

**4. На основании полученных результатов исследования разработан комплекс адресных предложений по совершенствованию системы социально-трудовых отношений, нацеленных на достижение баланса между трудовыми функциями работников и их семейными обязательствами, рекомендуемый для различных субъектов рынка труда, а также для органов государственной власти.**

**Органам статистической службы Российской Федерации** рекомендуется ввести показатель, характеризующий уровень баланса семья-работа занятого населения страны. Наиболее целесообразным представляется внедрение нового показателя в ежегодное выборочное обследование рабочей силы, проводимое Росстатом, а также в систему индикаторов достойного труда.

**Международной Организации Труда** рекомендуется сформулировать определение баланса семья-работа, позволяющее преодолеть проблему отсутствия терминологического единства понятия, а также интегрировать показатель измерения баланса семья-работа в раздел «Сочетание трудовой, семейной и личной жизни» системы индикаторов достойного труда.

**Министерству труда и социальной защиты РФ и Федеральной службе по труду и занятости** на основе уже созданного портала «Работа в России» рекомендуется интегрировать данные о балансе семья-работа в раздел «Рейтинг Регионов». Информация о среднем уровне сбалансированности в регионе может привлекать дополнительные трудовые ресурсы в регион.

**Органам государственного управления** при разработке мер государственной социально-экономической политики рекомендуется особое внимание уделить межведомственному взаимодействию при реализации адресной поддержки семей с детьми с учётом региональной специфики. В рамках программ по содействию занятости следует

предусмотреть мероприятия по профилактике возникновения психосоциальных рисков, в том числе такого как ухудшение сбалансированности между работой и семьей.

**Компаниям-работодателям** во взаимодействии с профсоюзными организациями рекомендуется проводить комплекс мероприятий, поддерживающих высокий уровень удовлетворённости и баланса семья-работа, который должен включать такие меры поддержки работников и их семей, как: обучение, с использованием современных цифровых технологий; пакеты медицинского страхования, в том числе для членов семей и детей сотрудников; организация занятий спортом и программ отдыха (в том числе для членов семьи); программы улучшения жилищных условий; материальная поддержка при рождении ребёнка, а также дополнительные возможности для обучения детей сотрудников; поддержка женского лидерства и предпринимательства; гибкие возможности для работы сотрудникам с маленькими детьми.

### III. СПИСОК РАБОТ, ОПУБЛИКОВАННЫХ АВТОРОМ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Статьи, опубликованные в журналах Scopus, WoS, RSCI, а также в научных рецензируемых изданиях, рекомендованных Ученым советом МГУ имени М.В.Ломоносова для защиты в диссертационном совете МГУ по специальности 08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством:

1. Серпухова М.А., Золотина О.А. Баланс жизненных сфер при получении профессионального образования в сфере экономики // Экономика и управление. Том 26, № 8. 2020 (общий объем – 0,94 п.л., личный вклад – 0,47 п.л.). – С. 886-900 (пятилетний импакт-фактор журнала РИНЦ: 0,429)
2. Серпухова М.А., Разумова Т.О., Алёшина А.Б. Баланс семья-работа в условиях изменений качества трудовой жизни // Уровень жизни населения регионов России, издательство ОАО "ВЦУЖ" (Москва). Том 16, № 3. 2020 (общий объем – 1,35 п.л., личный вклад – 0,45 п.л.). – С. 24-37 (пятилетний импакт-фактор журнала РИНЦ: 1,095)
3. Серпухова М.А., Разумова Т.О. Баланс «семья – работа» в системе управления социально-трудовыми отношениями: вопросы теории и практики // Проблемы теории и практики управления, издательство ООО «Международная Медиа Группа» (Москва), № 5. 2020 (общий объем – 0,87 п.л., личный вклад – 0,44 п.л.). – С. 15-25 (пятилетний импакт-фактор журнала РИНЦ: 0,530)
4. Серпухова М.А., Разумова Т.О. Достижение баланса семья-работа в Российской Федерации: теоретические основы и современные тенденции // Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН, издательство ИНП РАН (Москва). 2019 (общий объем – 0,68 п.л., личный вклад – 0,34 п.л.). – С. 401- 415 (пятилетний импакт-фактор журнала РИНЦ: 0,629)