

ГОСУДАРСТВЕННЫЕ И МУНИЦИПАЛЬНЫЕ СЛУЖАЩИЕ В МЕГАПОЛИСАХ И ЛОКАЛЬНОСТЯХ

DOI: 10.19181/vis.2024.15.1.8
EDN: HSVFRJ



Баланс работы и личной жизни в восприятии государственных служащих столичного мегаполиса

Ссылка для цитирования: Пинчук А. Н., Тихомиров Д. А., Куликова А. А. Баланс работы и личной жизни в восприятии государственных служащих столичного мегаполиса // Вестник Института социологии. 2024. Том 15. № 1. С. 143–164. DOI: 10.19181/vis.2024.15.1.8; EDN: HSVFRJ.

For citation: Pinchuk A. N., Tikhomirov D. A., Kulikova A. A. Balance of work and personal life in the perception of civil servants of the metropolitan megalopolis. *Vestnik instituta sotziologii*. 2024. Vol. 15. No. 1. P. 143–164. DOI: 10.19181/vis.2024.15.1.8; EDN: HSVFRJ.



AuthorID РИНЦ: 898003

Пинчук Антонина Николаевна^{1,2}

¹ Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова, Москва, Россия;

² Институт социологии ФНИСЦ РАН, Москва, Россия

antonina.pinchuk27@bk.ru



AuthorID РИНЦ: 560487

Тихомиров Дмитрий Андреевич^{1,2}

¹ Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова, Москва, Россия;

² Институт социологии ФНИСЦ РАН, Москва, Россия

dat1983@yandex.ru



Куликова Анна Андреевна¹

¹ Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова, Москва, Россия

akulikova53@gmail.com

Аннотация. В статье представлены результаты социологического исследования, посвященного выявлению особенностей восприятия баланса работы и личной жизни современными государственными служащими столичного мегаполиса. Эмпирической основой послужили материалы анкетирования и интервьюирования, осуществленных авторами в 2022 г. в федеральных министерствах (расположенных в г. Москва). Применяя современные методы анализа текстовых данных, авторы визуализируют с помощью облака слов ответы респондентов на открытый вопрос о субъективном понимании баланса работы и личной жизни. Выявлено, что в интерпретации опрошенных государственных служащих преобладают такие термины, как «время», «возможность» и «семья». Это позволяет выяснить, какой смысл вкладывают работники государственной службы в концепт баланса работы и личной жизни. Так, выступая субъективным феноменом, данный концепт прежде всего ассоциируется с пропорциональным распределением времени на семью и работу. Исходя из результатов анкетирования, авторы выделяют две группы государственных служащих, которые испытывают и не испытывают чувство баланса работы и личной жизни, и анализируют их социально-демографические характеристики, жизненные приоритеты, отношение к работе, оценки временных ресурсов и уровень удовлетворенности различными жизненными сферами. Репрезентируя субъективные оценки, авторы отмечают, что чуть более половины опрошенных работников государственной службы не ощущают баланса работы и личной жизни. Статистический анализ показал, что выделенные авторами группы не имеют существенных социально-демографических отличий. Также было установлено, что государственные служащие, по-разному оценивающие наличие баланса работы и личной жизни, значимо не отличаются в определении ведущих жизненных приоритетов, выдвигая на первый план семью и работу. Однако были выявлены статистически значимые связи между субъективными показателями баланса работы и личной жизни и особенностями разграничения рабочих и личных проблем, оценкой достаточности времени на повседневные практики и удовлетворенностью приватной жизнью. Установлено, что состояние дисбаланса в большей мере характерно для людей, которые отмечают влияние работы на личные дела, испытывают недостаток времени на повседневную частную жизнь и не удовлетворены ее основными составляющими. В рамках интервьюирования основное внимание было сосредоточено на группе внешних факторов, которые относятся к условиям занятости, что важно учитывать в вопросах кадровой политики и организации труда на государственной службе. Полученные материалы позволили рассмотреть с точки зрения государственных служащих существующий рабочий режим, обсудить инициативы по его совершенствованию, возможности и ограничения удаленной работы.

Ключевые слова: баланс работы и личной жизни, государственные служащие, субъективные показатели, объективные показатели

Введение

Выявление эффективных практик кадровой политики в сфере государственной службы представляет собой актуальную теоретическую и практическую задачу, о чем свидетельствуют научные дискуссии последних лет [3; 7] и проводимые всероссийские конкурсы¹. Обсуждая оптимальные

¹ Применение кадровых технологий на государственной гражданской службе // Министерство труда и социальной защиты РФ. URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/gossluzhba/17> (дата обращения: 21.04.2022).

кадровые реформы, эксперты обращают особое внимание на преимущества распространения гибкого рабочего времени и дистанционного (онлайн) формата работы [2]. Между тем, проектирование новых режимов и условий труда на государственной службе требует обстоятельного анализа проблем баланса работы и личной жизни, связанных с увеличением давления рабочей сферы жизни на частную, нарушением границ рабочего и личного жизненного пространства, дефицитом времени на семью, досуг, здоровье и другие составляющие полноценной жизни.

Следует заметить, проблема сохранения баланса между работой и личной жизнью приобретает все большую остроту для современных россиян, о чем свидетельствуют репрезентативные социологические исследования последних лет. Так, согласно данным всероссийского опроса ВЦИОМ, в 2016 г. 24% работающих россиян отметили, что не позволят труду мешать остальной своей работе затмить другие стороны жизни, а в 2021 г. данная их доля увеличилась до 35%. Как свидетельствуют данные, чаще всего такого мнения придерживаются жители столицы и крупных российских городов¹, что требует обратить особое внимание на сложности гармонизации основных жизненных сфер государственных служащих, проживающих в условиях большого города. Помимо этого, проблема баланса работы и личной жизни государственных служащих приобретает гендерную специфику. Согласно результатам социологического исследования О. Г. Исуповой, положение российских женщин на государственной службе отличает нарастающее напряжение между требованиями личной и рабочей сферами жизни, что приводит к распространению практик откладывания рождения детей [5].

Представленные в данной статье результаты эмпирических исследований приближают к пониманию трудностей и возможностей совмещения работы и личной жизни государственными служащими. Однако подобного рода исследования немногочисленны и фрагментарны, а имеющийся эмпирический задел недостаточно обновляется из-за слабого исследовательского внимания к данной теме. Определенный информационный вакуум порождает отсутствие данных о понимании и восприятии баланса работы и личной жизни самими государственными служащими. В результате остается непроясненным вопрос об организации труда работников, играющих особую роль в обеспечении эффективного функционирования государства.

Итак, цель настоящей статьи – выявить особенности восприятия баланса работы и личной жизни современными государственными служащими, проживающими в столичном мегаполисе. Для этого важно выделить группы государственных служащих, которые испытывают или не испытывают чувство баланса работы и личной жизни, выявить их жизненные приоритеты, отношение к работе, субъективные оценки имеющихся временных ресурсов и уровень удовлетворенности различными жизненными сферами, изучить половозрастные и социально-профессиональные особен-

¹ Труд-2021: запрос на баланс жизнь/работа // Всероссийский центр изучения общественного мнения. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/trud-2021-zapros-na-balans-zhizn-rabota> (дата обращения: 21.04.2022).

ности выделенных групп. Особый интерес вызывает отношение работников государственной службы к возможностям и ограничениям удаленной (онлайн) работы, что важно для вопросов кадровой политики и организации труда на государственной службе.

Обзор литературы по проблеме

В научном дискурсе до сих пор не выработано четкого определения баланса работы и личной жизни. С одной стороны, в понятии баланса отражается поиск гармоничного сочетания трудовых и семейных обязательств, с другой, удовлетворение от найденных оптимальных решений, когда реализуются значимые жизненные цели [10]. Как пишет О. Г. Исупова, баланс работы и личной жизни – это «сочетание временных и физических затрат индивида на трудовую и внетрудовую деятельность, с учетом его или ее личных предпочтений, оптимальное для него или нее с точки зрения удовлетворенности жизнью в целом» [4, с. 104].

Рассматривая баланс между работой и остальной жизнью, современные ученые по-разному определяют области внетрудовой деятельности, артикулируя конкретные социальные практики и отношения в зависимости от исследовательского интереса. Так, повышенное внимание уделяется семейно-брачным отношениям. В такой теоретической постановке речь прежде всего идет о сочетании профессиональных и семейных ролей, то есть о балансе работы и семьи, под которым понимается отсутствие конфликта между трудовыми и семейными обязательствами [12]. Дж. Гринхаус, К. Колинз и Д. Шоу разработали трехзвенную модель баланса работы и семьи, выделяя три ключевых критерия: время, вовлеченность (в работу и личную жизнь) и удовлетворенность (от работы и личной жизни) [13]. Впрочем, в других научных трудах получили распространение теоретические модели, в которых расширяется понимание личной жизни и уделяется внимание свободному времени, не связанному с трудовыми и семейными отношениями, потраченному исключительно на себя [11]. Такой исследовательский ракурс позволяет использовать концептуально расширенное понятие баланса работы и личной жизни и рассмотреть разнообразие практик повседневного бытия: это и дружеские отношения, и досуг, и здоровье, и уход за собой, и образование.

Однако определение баланса не исчерпывается тематикой ролевых конфликтов или равного распределения времени между несколькими ролями. Эмпирическое изучение баланса работы и личной жизни возможно в рамках субъективистского подхода, когда раскрываются восприятие и критерии определения данного состояния в контексте повседневного дискурса. Иными словами, проблемы баланса работы и личной жизни относятся к вопросам восприятия того, насколько хорошо сбалансированы основные жизненные роли, а сам баланс представляет целостную концепцию, уникальную для каждого человека, зависящую от его жизненных ценностей, приоритетов и целей [15]. Как указывал Д. Гест, изучая восприятие

баланса с помощью субъективных индикаторов, необходимо артикулировать специфичные признаки данного состояния. В качестве же объективных параметров автор выделяет количество рабочих часов, свободное время и семейные роли [14].

Развивая мысль о субъективном восприятии жизненных сценариев, следует обратить особое внимание на расстановку жизненных приоритетов, что может выражаться в проблемах сочетания важных жизненных сфер и порождать чувство дисбаланса. Данная концептуальная идея находит отражение в осмыслении феномена баланса жизни и работы, когда тематизируется не только сюжет гармонизации различных социальных ролей в ситуации разрешения противоречия между значимыми жизненными задачами, но постулируется роль персонального выбора жизненных перспектив. Как замечает Е. Ю. Рождественская, в условиях ослабления институциональных норм планирование основных жизненных этапов персонализируется, выражая предпочтения и приоритеты в отношении получения образования, трудоустройства и создания семьи, что требует от современных людей компетенции «управления биографическим таймингом» [8, с. 452].

Еще одним важным направлением в изучении баланса работы и личной жизни является исследование того, как успехи или неудачи на работе отражаются на личной жизни и наоборот. Взаимодействие работы и личной жизни осмысливается в нескольких теоретических моделях. В теории побочного эффекта утверждается положительная корреляция между работой и личной жизнью, когда состояние дел в рабочей сфере зеркально отражается на семейной жизни и наоборот. В компенсаторной объяснительной модели, напротив, утверждается обратная зависимость между трудовой и частной сферами жизни, когда неудачи в одной из них компенсируются успехом в другой, и тем самым достигается баланс. Теория сегментации постулирует, что трудовая и личная сферы жизни самостоятельны и индивид может быть успешным в одной из них без какого-либо влияния на другую. Также можно выделить еще три модели, а именно: инструментальную теорию (одна из сфер жизни рассматривается как средство для достижений в другой сфере жизни), теорию конфликта (рабочая и личная жизнь несовместимы) и интегративную теорию (работа и семья настолько тесно взаимосвязаны, что практически невозможно рассматривать их по отдельности) [16].

Российские ученые подчеркивают, что полноценная профессиональная самореализация во многом связана с ощущением синергии между рабочей и личной сферами жизни, и восприятие проблем и сложностей на работе и в личной жизни могут только усугублять друг друга, что подтверждается данными эмпирических исследований в российских организациях [6]. Тем самым в изучении баланса работы и личной жизни следует учитывать корреляцию между восприятием состояния дел на работе и в личной сфере.

Стоит добавить, что социокультурные аспекты взаимосвязи между работой и личной жизнью и проблемы достижения баланса между ними имеют свою специфику в различных профессиональных сообществах.

Например, современные российские ученые изучили особенности экспликации идеи баланса работы и личной жизни в повседневном дискурсе precarious работников [9], женщин-полицейских [5], академических профессионалов [1]. Расширяя галерею социологических репрезентаций, мы предлагаем рассмотреть результаты прикладного социологического исследования, которое отразит проблемы достижения и сохранения баланса работы и личной жизни государственных служащих РФ.

Методология и эмпирическая основа исследования

В целях получения эмпирического материала по изучаемой тематике весной 2022 г. было проведено полевое социологическое исследование. На первом этапе исследования был проведен анкетный опрос. Выборка была сформирована методом «снежного кома», всего в исследовании приняли участие 105 человек. В анкетировании приняли участие сотрудники Министерства экономического развития РФ, Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций РФ, Министерства сельского хозяйства РФ, Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства РФ.

Анализ социально-демографических характеристик выборочной совокупности показал, что в анкетировании приняло участие 43% мужчин и 57% женщин. Медианный показатель возраста достигает 32 года. Выборку составляют государственные служащие с различным семейным положением. В зависимости от семейного статуса и наличия детей респонденты были объединены в условные группы: проживающих с партнером (56%) и без партнера (44%), с детьми (36%) и без детей (64%).

Состав выборки обеспечивает представительность сотрудников, занимающих различные должностные позиции. В исследовании приняли участие руководящие работники (40%) и специалисты (60%) (советники, специалисты-эксперты, консультанты, референты). Медианный трудовой стаж респондентов составляет 7 лет.

На следующем этапе исследования было проведено полуструктурированное интервьюирование, направленное на обсуждение рабочего режима и повседневных практик государственных служащих. В интервью приняло участие 10 человек: 7 женщин и 3 мужчин¹. Принимая во внимание малочисленность исследуемой выборки, результаты интервью можно рассматривать как первое приближение к изучению проблем организации труда государственных служащих, которое позволяет отразить взгляд «изнутри», но требует дальнейших исследований.

¹ Обработка и анализ количественных данных осуществлялся с помощью языка программирования Python в среде разработки Jupyter Notebook. Тексты интервью были обработаны в рамках тематического анализа.

сохранить себя в ресурсе между всеми обязательствами», «возможность гармонично развиваться во всех сферах жизни». По словам опрошенных, существенную роль в достижении баланса между занятостью и личной жизнью играет семья. Респонденты писали, что работа должна «обеспечивать нормальный образ жизни, предусматривающий общение с семьей»¹. Важно отметить, что в описании респондентов была аспектирована гендерная проблематика, высвечивающая конфликт между семейной и профессиональной ролями: «Женщинам соблюсти баланс сложнее, из-за декрета многие теряют свой навык и хватку, меняют приоритеты в жизни».

По мнению опрошенных, достижение баланса между трудовой сферой и приватной жизнью возможно, когда «работа становится частью личной жизни, не полностью, а частью, потому что работа в мегаполисе – это значительная часть жизни». Некоторые респонденты указывали на то, что баланс работы и личной жизни – это такое состояние, когда «одно другому не должно мешать», «личная жизнь не мешает работе», «работа не должна мешать семейным обязанностям». Кроме того, в определении баланса подчеркивается необходимость соблюдать границы между рабочими и выходными днями, когда важно «следование ритуалам, неприкосновенность выходных». В обыденном понимании баланса работы и личной жизни также артикулируется значимость самореализации, когда «личная жизнь дает вдохновение для какой-либо самореализации, работа, отнимая часть возможности (времени) на самореализацию, дает деньги, навыки и опыт для осуществления планов по самореализации».

Можно сказать, что баланс работы и личной жизни – «это ситуация, при которой исполнение рабочих обязанностей не влияет на личную жизнь и наоборот (что включает в себя наличие достаточного времени, сил, желания), а также отсутствие «перекоса» в одну из сторон в части самореализации (под перекосом понимается ситуация, когда человек достиг высоких должностей, но не женат/не замужем или наоборот счастлив в семье, но на работе перебирает бумажки)».

Стоит подчеркнуть, что в некоторых ответах использовалось понятие «дисбаланс». Как написал один из респондентов: «У меня сплошной дисбаланс». Подобные высказывания вызывают особый интерес. Действительно, как опрошенные государственные служащие, исходя из собственного понимания баланса, оценивают его наличие в своей жизни?

Кто же достиг баланса работы и личной жизни?

Отвечая на вопрос о наличии баланса работы и личной жизни, 53% опрошенных ответили отрицательно («нет» – 19% и «скорее нет, чем да» – 34%), в то время как 47% положительно («да» – 14% и «скорее да, чем нет» – 33%). С опорой на полученные данные в аналитических целях была осуществлена дифференциация респондентов на две условные группы по основанию субъективной оценки наличия баланса работы и личной жизни и проанализиро-

¹ Здесь и далее прямые цитаты респондентов приведены без указания дополнительной информации о респонденте.

ваны особенности выделенных групп. Осуществленная групповая дифференциация позволила ответить на выдвинутые исследовательские вопросы, первый из которых касался обобщенных половозрастных характеристик двух групп людей, которые, соответственно, испытывают или не испытывают состояние баланса работы и личной жизни.

Социально-демографические особенности

Среди опрошенных 63% женщин и 37% мужчин утверждают, что достигли баланса работы и личной жизни. Ощущение гармоничного сочетания жизненных сфер больше всего характерно для респондентов в возрасте от 31 до 40 лет (45%). О согласованности профессиональной деятельности и личной жизни чаще всего говорят респонденты, которые имеют трудовой стаж до 5 лет (43%). На наличие баланса между трудовой и приватной сферами жизни указали 41% руководителей и 59% специалистов. В группе тех, кто смог успешно интегрировать работу и частную жизнь, 57% проживают с партнером и 33% имеют детей.

Важно отметить, что результаты статистического анализа не позволяют утверждать, что такие переменные, как пол, возраст, трудовой стаж, должность, семейное положение и наличие детей на данной выборке имеют статистически значимые различия на данной выборке. Безусловно, здесь следует учитывать специфику имеющейся выборки, которая является неслучайной и малочисленной, что не позволяет генерализировать полученные данные и сделать сопутствующие выводы с определенным уровнем доверительной вероятности. Тем не менее были обнаружены особенности ответов мужчин и женщин разных возрастов и семейного положения на вопросы о разграничении трудовой и личной жизни, об уровне удовлетворенности приватной жизнью, о нехватке времени, что подпитывает концепт баланса новыми коннотациями.

Определение жизненных приоритетов

Эмпирические данные свидетельствуют, что респонденты, которые имеют и не имеют баланс работы и личной жизни, существенно не отличаются в определении ведущих жизненных приоритетов. В таблице 1 отражено ранжирование жизненных сфер в зависимости от степени значимости для респондентов.

Как видно, первые позиции в двух группах занимают семья и работа, последние – здоровье и спорт, красота и уход за собой. Проверка U-критерия Манна-Уитни не показала наличие статистически значимых различий средних в двух подвыборках. Можно сказать, что ощущение баланса не сопряжено с постановкой первоочередных жизненных задач.

Однако в ранжировании жизненных приоритетов проявились гендерные отличия. Женщины чаще, чем мужчины, отмечали более высокую позицию такой сферы жизни, как красота и уход за собой: средний ранг у женщин – 5,5, у мужчин – 6,5 (U-критерий Манна-Уитни = 1909, $p < 0,000$).

Таблица 1 (Table 1)

Ранжирование жизненных приоритетов, средний ранг
Ranking of life priorities (average rank)

Расположите в порядке значимости свои жизненные приоритеты	Баланс работы и личной жизни	
	Да	Нет
Семья	1,65	1,68
Работа	2,49	2,32
Дружеские отношения	4,00	3,95
Образование, саморазвитие	4,39	4,57
Досуг и отдых	4,47	4,66
Здоровье и спорт	4,92	4,93
Красота и уход за собой	6,08	5,89

***Работа и личная жизнь:
вовлеченность, время и удовлетворенность***

В рамках анкетирования респондентам предлагалось выразить свое согласие или несогласие с утверждениями, характеризующими различное отношение к работе и проблемам, возникающим как в трудовой, так и в личной (частной) сферах жизни. Так, чаще всего респонденты отмечали, что дома они стараются отдыхать и не думать о работе (63% полностью и скорее согласны). Чуть более трети опрошенных признали, что работа не оставляет времени для увлечений и интересных занятий (32% полностью и скорее согласны) и дома достаточно трудно отвлечься от мыслей о работе (31% полностью и скорее согласны). Между тем, в ответах респондентов прослеживается неоднозначная позиция в отношении разграничения личных и рабочих проблем. С одной стороны, значимая доля опрошенных (46%) не согласилась с утверждением о том, что трудности на работе неизбежно отражаются на состоянии дел в личной жизни, с другой стороны, 34% респондентов все же испытывают данное влияние. В то же время практически половина опрошенных подтвердила, что обычно глубже погружается в работу, когда возникают трудности в личной жизни, а треть респондентов признали, что личные проблемы усугубляют восприятие дел на работе и им трудно сосредоточиться на рабочих вопросах (см. табл. 2).

Исследование показало также, что респонденты, которые не имеют баланса работы и личной жизни в отличие от тех, кто достиг жизненного баланса, значимо чаще соглашались с двумя высказываниями из предложенного перечня, а именно: «работа не оставляет мне времени для личной жизни» и «возникающие на работе трудности в итоге отражаются на состоянии дел в моей личной жизни» (см. табл. 3).

Таблица 2 (Table 2)

Отношение к проблемам на работе и в личной жизни, %
Attitude to problems at work and in personal life, %

Степень согласия с утверждениями о работе и личной жизни	Полностью и скорее согласен	Частично согласен, частично не согласен	Полностью и скорее не согласен
Дома я отдыхаю от работы	63	21	16
Когда у меня проблемы в личной жизни, уделяю больше внимания работе, так как работа позволяет отвлечься от мыслей о личной жизни	49	25	26
Возникающие на работе трудности в итоге отражаются на состоянии дел в моей личной жизни	34	20	46
Работа не оставляет мне времени для личной жизни	32	37	31
Дома мне трудно отвлечься от мыслей о работе	31	31	38
Когда у меня проблемы в личной жизни, мне сложнее сосредоточиться на работе	30	23	47
Личная жизнь не позволяет уделять достаточно сил и внимания моей работе	2	8	90

Таблица 3 (Table 3)

Восприятие работы и личной жизни, %
Perception of work and personal life, %

Степень согласия с утверждениями о работе и личной жизни	Баланс работы и личной жизни	
	Да	Нет
Работа не оставляет мне времени для личной жизни*		
Согласен	14	48
Частично согласен, частично не согласен	35	39
Не согласен	51	13
Возникающие на работе трудности в итоге отражаются на состоянии дел в моей личной жизни**		
Согласен	18	48
Частично согласен, частично не согласен	17	23
Не согласен	65	29

Примечания. * $\chi^2 = 22,163$, $df = 2$, $p < 0,000$.

** $\chi^2 = 15,124$, $df = 2$, $p < 0,001$.

В рамках анализа социально-демографических отличий было выявлено, что мужчинам сложнее сосредоточиться на работе, когда возникают трудности в личной жизни. С данным утверждением согласилось 40% мужчин и 22% женщин ($\chi^2 = 6,067$, $df = 2$, $p = 0,04$).

Следует отметить, что для абсолютного большинства опрошенных государственных служащих актуальна проблема переработок. Практически 90% респондентов сталкивались с необходимостью задерживаться на работе после окончания рабочего дня. Как показывают данные, переработки в основном опосредованы институциональными причинами. По словам большинства участников опроса, вечером часто появляются задачи, которые необходимо оперативно выполнить к завтрашнему дню (57%). Более трети респондентов (36%) остаются после окончания рабочего дня, так как в течение дня есть время для решения срочных задач и только вечером появляется возможность выполнения текущих (плановых) задач. Среди опрошенных 3% остаются после завершения рабочего дня, потому что не успевают сделать всю работу за день, еще реже встречался ответ, что нет желания идти домой (1%).

Учитывая, что задержки на работе довольно распространены, следует обратить внимание на субъективную оценку имеющихся временных ресурсов, выделенных на повседневную личную жизнь. Уточним, что в данном исследовании личная жизнь была сегментирована на следующие сферы: семья, дружеские отношения, досуг и отдых, здоровье и спорт, образование и саморазвитие, красота и уход за собой. Выделенные области репрезентируют многоаспектность трудовых и личностных требований и обязанностей человека, который вовлечен в широкомасштабный спектр повседневных практик: труд, семья, досуг, спорт, здоровье, уход за своей внешностью и т. д.

Полученные материалы демонстрируют, что во всех аспектах личной жизни более половины опрошенных государственных гражданских служащих испытывают нехватку времени. Причем наиболее остро ощущается дефицит времени на досуг и отдых (74% недостаточно и скорее недостаточно времени), здоровье и спорт (73% недостаточно и скорее недостаточно времени), образование и саморазвитие (71% недостаточно и скорее недостаточно). Чуть в меньшей мере проблема нехватки временных ресурсов выражена в таких сферах, как отношения с друзьями (57% недостаточно и скорее недостаточно времени), уход за собой и семья (соответственно, 56 и 55% недостаточно и скорее недостаточно времени).

Следует отметить, что в группе государственных служащих, испытывающих отсутствие баланса работы и личной жизни, особенно выражена проблема ограниченности временных ресурсов на все сферы жизни, которые относятся к личным (см. табл. 4).

Анализ половозрастных и социально-профессиональных характеристик выявил статистически значимые отличия в ответах респондентов в зависимости от семейного положения и наличия детей. Сотрудники, у которых есть семья и дети чаще подчеркивали, что нуждаются в дополнительном времени на личную жизнь. В частности, среди людей, которые

состоят в зарегистрированном или гражданском браке, 87% ответили, что времени недостаточно и скорее недостаточно на отдых, в то время как в когорте, одиноких (проживающих без партнера), данная доля составила 58% ($\chi^2 = 9,77$, $df = 1$, $p = 0,001$). Перекос в бюджете времени семейных пар также не позволяет уделять достаточно времени для дружеских отношений и поддержания красоты. Так, 73% респондентов, проживающих с партнером, признали, что им не хватает времени на общение с друзьями, а среди тех, кто проживает без партнера, данный показатель достиг 36% ($\chi^2 = 13,48$, $df = 1$, $p < 0,000$). На то, что не хватает времени на уход за собой указали 65% респондентов, имеющих партнера, и 42%, проживающих самостоятельно в одиночестве ($\chi^2 = 4,51$, $df = 1$, $p = 0,033$).

Таблица 4 (Table 4)

Субъективная оценка временных ресурсов, %
Subjective assessment of time resources, %

Испытываете ли Вы недостаток времени в следующих сферах жизни?	Баланс работы и личной жизни	
	Да	Нет
Семья*		
Времени достаточно\скорее достаточно	71	20
Времени недостаточно\скорее недостаточно	29	80
Дружеские отношения**		
Времени достаточно\скорее достаточно	65	23
Времени недостаточно\ скорее недостаточно	35	77
Досуг и отдых***		
Времени достаточно\скорее достаточно	41	13
Времени недостаточно\ скорее недостаточно	59	87
Образование, саморазвитие****		
Времени достаточно\скорее достаточно	41	18
Времени недостаточно\ скорее недостаточно	59	82
Здоровье и спорт****		
Времени достаточно\скорее достаточно	37	18
Времени недостаточно\ скорее недостаточно	63	82
Красота и уход за собой*****		
Времени достаточно\скорее достаточно	59	32
Времени недостаточно\ скорее недостаточно	41	68

Примечания. * $\chi^2 = 26,4$, $df = 1$, $p < 0,000$.

** $\chi^2 = 17,22$, $df = 1$, $p < 0,000$.

*** $\chi^2 = 9,53$, $df = 1$, $p = 0,002$.

**** $\chi^2 = 3,84$, $df = 1$, $p = 0,017$.

***** $\chi^2 = 4,762$, $df = 1$, $p = 0,049$.

***** $\chi^2 = 6,67$, $df = 1$, $p = 0,009$.

Мужчины и женщины, у которых есть дети, чаще, чем бездетные, указывали на то, что не располагают достаточным временем на досуг и отдых (87 и 67%, соответственно) ($\chi^2 = 3,93$, $df = 1$, $p = 0,047$), семью (76 и 45%) ($\chi^2 = 8,56$, $df = 1$, $p = 0,003$), встречи с друзьями (74 и 48%) ($\chi^2 = 5,63$, $df = 1$, $p = 0,017$), красоту и уход за собой (71 и 46%) ($\chi^2 = 5,06$, $df = 1$, $p = 0,024$).

Важным индикатором баланса работы и личной жизни является уровень удовлетворенности различными аспектами частной жизни. В ходе исследования было выявлено, что респонденты больше всего удовлетворены отношениями в семье (61% полностью или скорее удовлетворены) и работой (53%). В меньшей мере опрошенные удовлетворены общением с друзьями (45%), возможностью поддерживать красоту (40%), заниматься образованием и саморазвитием (34%). Самый низкий уровень удовлетворенности фиксируется в оценке таких сфер жизни, как спорт и здоровье (25%), досуг и отдых (21%).

Анализ статистически значимых отличий в выделенных когортах респондентов показал, что уровень удовлетворенности варьируется в группах, дифференцируемых по показателям баланса работы и личной жизни. Сотрудники, которые отмечают наличие баланса работы и личной жизни, имеют более высокий уровень удовлетворенности различными сторонами частной жизни, чем представители другой группы. Среди тех, кто не достиг баланса работы и личной жизни, нет даже половины опрошенных, которые удовлетворены хотя бы одной из составляющей личной жизни (табл. 5). Стоит также отметить, что оценки уровня удовлетворенности статистически значимо не отличаются только в одном случае – это здоровье и спорт.

В результате анализа социально-демографических кластеров было выявлено, что мужчины гораздо больше, чем женщины, не удовлетворены возможностью заниматься уходом за собой (47 и 18%) ($\chi^2 = 10,5$, $df = 2$, $p = 0,005$). Респонденты без партнера чаще, чем проживающие в паре, отвечали, что не удовлетворены семьей (29 и 5%) ($\chi^2 = 11,6$, $df = 2$, $p = 0,003$). Напротив, те, кто проживает с партнером больше, чем одинокие, не удовлетворены дружескими отношениями (28 и 11%) ($\chi^2 = 12,7$, $df = 2$, $p = 0,001$). Вполне предсказуемы и другие результаты. В частности, респонденты без детей, чаще, чем их коллеги с детьми, отмечали, что удовлетворены отдыхом (28 и 8%) ($\chi^2 = 6,62$, $df = 2$, $p = 0,03$), дружескими отношениями (61 и 16%) ($\chi^2 = 20,26$, $df = 2$, $p < 0,000$), возможностью заниматься красотой (46 и 28%) ($\chi^2 = 6,76$, $df = 2$, $p = 0,03$).

Итак, эмпирически подтверждается, что чувство несбалансированности жизненных сфер чаще сопряжено с чувством неудовлетворенности различными аспектами повседневной жизни. Но смогут ли решить проблемы дисбаланса изменение режима труда и распространение практик удаленной работы? Рефлексию респондентов над этими вопросами раскрывают данные интервьюирования.

Таблица 5 (Table 5)

Удовлетворенность различными сферами жизни, %
Satisfaction with different spheres of life, %

Насколько Вы удовлетворены положением дел в каждой сфере?	Баланс работы и личной жизни	
	Да	Нет
Семья*		
Полностью/ скорее удовлетворены	82	43
Частично удовлетворены, частично не удовлетворены	8	37
Полностью/ скорее не удовлетворены	10	20
Работа**		
Удовлетворен	67	41
Частично удовлетворен, частично не удовлетворен	21	43
Не удовлетворен	12	16
Досуг и отдых ***		
Удовлетворен	39	5
Частично удовлетворен, частично не удовлетворен	47	50
Не удовлетворен	14	45
Дружеские отношения****		
Удовлетворен	61	30
Частично удовлетворен, частично не удовлетворен	27	41
Не удовлетворен	12	29
Образование и саморазвитие*****		
Удовлетворен	47	23
Частично удовлетворен, частично не удовлетворен	33	27
Не удовлетворен	20	50
Красота и уход за собой*****		
Удовлетворен	49	32
Частично удовлетворен, частично не удовлетворен	33	27
Не удовлетворен	18	41

Примечания. * $\chi^2 = 17,42$, $df = 2$, $p < 0,000$.

** $\chi^2 = 7,71$, $df = 2$, $p = 0,021$.

*** $\chi^2 = 21,88$, $df = 2$, $p < 0,000$.

**** $\chi^2 = 10,49$, $df = 2$, $p = 0,005$.

***** $\chi^2 = 10,92$, $df = 2$, $p = 0,004$.

***** $\chi^2 = 6,58$, $df = 2$, $p = 0,037$.

Как достичь баланса работы и личной жизни?

Принимая во внимание распространенность переработок на государственной службе, мы попросили респондентов определить наиболее оптимальное, с их точки зрения, количество рабочих часов в день и рабочих дней в неделю. Интересно то, что все участники интервью поддерживают стандартный режим рабочего дня и никто не предложил его сокращение: *«Существует норма восемь часов, в принципе было бы идеально приходить на работу в девять утра и уходить в шесть вечера»* (жен., 49 лет, замужем, начальник отдела)¹.

В рамках интервью обсуждались возможные инициативы по изменению режима рабочего графика в целях решения проблем баланса работы и личной жизни. Выяснялось мнение респондентов о концепции четырехдневной рабочей недели, которая получила неоднозначный отклик. С одной стороны, в ходе интервью встречались положительные отношения: *«Очень позитивно оцениваю данную инициативу, мне кажется это значительно может помочь решить проблему баланса работы и личной жизни, и это возможно реализовать на государственной службе»* (жен., 35 лет, замужем, заместитель начальника отдела). С другой стороны, проявилось сомнение в целесообразности данной идеи. Опасения прежде всего вызывают сокращение зарплат, либо фактическое превращение выходных дней в рабочие: *«Нет, потому что сокращение рабочей недели, значит сокращение зарплат. Чудес не бывает. Тогда времени на личную жизнь будет завалиться, но при этом средств на нее не будет, и баланса также не будет»* (жен., 49 лет, замужем, начальник отдела); *«Я считаю, что инициатива нерабочая, потому что, как правило, объем работы достаточно большой даже для пяти дней. Если перейти на четырехдневную рабочую неделю, это не будет означать, что будет три выходных, это будет означать, что придется в какой-то из дней выходить на работу, что, соответственно, потребует дополнительной оплаты труда со стороны работодателя»* (муж., 38 лет, холост, советник).

Многие респонденты признавали, что это достаточно спорное решение, потому что важно учитывать особенности распределения рабочей нагрузки и возможные негативные эффекты для экономики: *«С точки зрения самого работника, это супер, когда у тебя четыре рабочих, три выходных, ты реально успеваешь отдохнуть от работы. С точки зрения работодателя, скорее, это неправильно, потому что все-таки бюрократия на госслужбе присутствует, несмотря на перевод в электронный вид. И бывает, что какие-то решения принимаются достаточно долго. В выходные мало кто из руководителей смотрит документы, поэтому принятие решений растянется по времени еще больше. Плюс во многом это зависит от работоспособности сотрудника, от степени его нагрузки. Поэтому переход на четырехдневную рабочую неделю, скорее всего, негативно скажется на экономике»* (жен., 28 лет, не замужем, ведущий советник).

¹ Цитаты из интервью приведены с указанием обезличенных сведений о респонденте.

Материалы интервью репрезентируют неоднородность мнений респондентов об эффективности внедрения практик удаленной работы как меры, способной решить проблемы баланса работы и личной жизни. Респонденты, которые имели опыт дистанционной (онлайн) работы говорили о размывании границ рабочего и личного времени, что усугубляет конфликт между разными областями жизни: *«Наша работа – оперативная, не стратегическая, поэтому нужно определенное реагирование. То есть ты там открыл компьютер и закрыл его ближе к 24:00. Поэтому удаленно ты работаешь намного больше. У тебя намного меньше возможностей для каких-то привычных вещей. Удаленно достигать баланса работы и личной жизни нереально»* (жен., 33 года, не замужем, референт).

Сложности удаленной работы связаны не только с нарушением временных интервалов, но и с размыванием рабочего пространства: *«Сложно ориентироваться, когда ты сидишь на удаленке, потому что не понимаешь, сидя дома, что происходит в офисе: обстановку не чувствуешь, что-то нужно срочно, что-то важное»* (жен., 33 года, не замужем, заместитель начальника отдела).

Одна из участниц интервью поддержала гибридный формат, *«... потому что все коллеги рядом, все под рукой. Ты всегда можешь посмотреть на месте они или не на месте, спросить совета. Тебе не нужно вспоминать, кто, что, зачем, почему? Но при этом, когда какие-нибудь, например, проблемы со здоровьем, плохо себя чувствуешь, и ты понимаешь, что пока ты будешь ехать в общественном транспорте, мало того, что ты заразишь остальных, но вместе с тем симптомов недостаточно для того, чтобы пойти на больничный, во-первых. Во-вторых, выходить на больничный крайне невыгодно. И при гибридном в формате ты мог бы остаться дома и работать из дома, делать какие-то функции»* (жен., 34 года, не замужем, главный эксперт).

Следует отметить, что услышанные в ходе интервью мнения подталкивают к выводу о сложности разработки мер по решению проблем дисбаланса между работой и личной жизнью. Довольно неоднозначный отклик вызывают инициативы по изменению институциональных условий труда, что показывает необходимость дополнительных исследований и экспертных обсуждений.

Заключение

На основе проведенного социологического исследования были сделаны определенные выводы об особенностях и сложностях сбалансированного сочетания занятости и личной жизни государственных гражданских служащих. Как показало исследование, в определении опрошенных работников государственной службы концепт баланса работы и личной жизни чаще всего раскрывается через такие понятия, как «время», «возможность», «семья», «часть», «мешать», «выходной», «самореализация». В некоторых случаях для описания баланса использовалась метафора дисбаланса, что симптоматично отражает жизнь в резонансе важнейших ее составляющих.

Трудности гармонизации основных сфер повседневной жизни осознаются большинством опрошенных. Результаты исследования свидетельствуют о том, что более половины опрошенных государственных служащих не ощущают баланса работы и личной жизни. Следует отметить, что дифференциация респондентов по признаку наличия баланса не показала значимых социально-демографических отличий выделенных групп. Надо признать, что выводы об однородности социально-демографического портрета выделенных нами когорт актуальны только для имеющейся выборочной совокупности. Тем не менее в рамках данной выборки было выявлено, что показатели баланса тесно сопряжены с отношением к профессиональному труду, удовлетворенностью различными сферами личной жизни и восприятием бюджета времени. Собственно, ответы респондентов свидетельствуют об определенном давлении рабочей сферы на личную жизнь. Чуть более трети опрошенных государственных служащих признают, что им довольно трудно в домашних условиях отвлечься от рабочих вопросов и возникающие на работе проблемы отражаются на состоянии дел в личной жизни. Сквозь призму субъективных оценок также высвечиваются перекосы в распределении времени на различные жизненные потребности. Ни в одной из выделенных сфер частной жизни респонденты не располагают достаточным временем. Нарушение границ рабочего и личного во многом связано с тем, что государственные гражданские служащие вынуждены перерабатывать. Основные причины переработок связаны со спецификой организации рабочего процесса, что требует обратить внимание на институциональные факторы. Проблему нехватки времени дополняет низкий уровень удовлетворенности такими сферами жизни, как образование, здоровье и отдых.

Результаты интервью показали, что изменение рабочего режима и введение дистанционного формата труда воспринимается неоднозначно. Это связано с опасениями неформального нарушения рамок рабочего времени, когда придется работать после окончания рабочего дня и в выходные. Тревогу также вызывают сложности соблюдения границ личного и рабочего времени вне институциональных организационных условий.

Следует отметить, что перевод работников на дистанционный формат работы может иметь экономические и социально-психологические эффекты. С одной стороны, работодателю экономически выгодно переводить работников на дистанционный формат работы. Особенно в условиях непрекращающегося экономического кризиса, роста цен и беспрецедентного санкционного давления. Многие госструктуры арендуют офисные помещения, а если даже не арендуют, то расходуют огромные средства на их содержание и эксплуатацию. Временно свободные площади можно было бы сдавать с целью пополнения бюджета и сокращения его дефицита. С другой стороны, внимательный анализ проведенных нами интервью наводит на мысли о том, что нововведения, направленные на реорганизацию рабочего режима, могут иметь противоположный эффект, связанный с размыванием границ рабочего и личного времени и пространства, поэтому предварительно следует разобраться в процессуальных особенностях работы. В каче-

стве возможных мер, направленных на решение проблем баланса работы и частной жизни у сотрудников ведомств, можно предложить предоставить им право выбора режима работы и обеспечить эффективную организацию коммуникаций и контроля в дистанционном формате рабочего процесса.

Полученные результаты могут послужить полезным материалом для исследовательской практики в области изучения баланса работы и личной жизни как самостоятельного феномена, а также для решения прикладных задач кадровой политики в сфере государственной гражданской службы. Представляя для ознакомления заинтересованных специалистов полученные данные и выводы, стоит отметить, что вопросы теории и практики государственной службы на общероссийском уровне могут потребовать более обширных и масштабных исследований. С опорой на апробированный инструментарий возможно расширить зону исследовательского внимания и охватить не только государственных служащих, проживающих в условиях столичного региона, но и их коллег в малых городах. Помимо этого, материалы исследования открыли следующие направления для дальнейших разработок. В частности, не хватает дополнительных интервью, которые позволили бы узнать мнение людей с разным семейным положением, представителей старшего и младшего поколения, занимающих как руководящие, так и исполнительные должности на государственной службе, и это служит стимулом для будущих изысканий в данной предметной области.

Библиографический список

1. Абрамов Р. Н., Груздев И. А., Терентьев Е. А. Баланс работы и личной жизни и источники стресса научно-педагогических работников российских исследовательских университетов // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 8–26. DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.02; EDN: GCGIOW.
2. Байтеряков С. В., Барышникова А. В. и др. Кадровая политика на госслужбе: текущие проблемы и необходимые изменения / Под ред. М. С. Шклярчук. М.: СП РФ, ЦПУР, 2021. 118 с.
3. Зверева И. А. Что необходимо для развития российской государственной службы? Круглый стол. 24.03.2022 // Вопросы государственного и муниципального управления. 2022. № 2. С. 7–33. EDN: KJNMZE.
4. Исупова О. Г. Баланс жизни и работы у женщин-полицейских в Вологодской области // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 103–121. DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.07; EDN: UXSZJX.
5. Исупова О. Г., Уткина В. В. Женщины на государственной службе в России: карьера, семья, репродуктивные намерения // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2016. № 6. С. 69–88. DOI: 10.14515/monitoring.2016.6.05; EDN: YORVMB.

6. Моспан А. Н., Осин Е. Н. и др. Баланс работы и личной жизни у сотрудников российского производственного предприятия // Организационная психология. 2016. Т. 6. № 2. С. 8–29. EDN: XCHDQD.
7. Панова Е. А., Опарина Н. Н. Российская государственная гражданская служба: достижения и тенденции развития кадровой политики // Государственное управление. Электронный вестник. 2019. № 73. С. 305–324. EDN: DLELIS.
8. Рождественская Е. Ю. Концепция баланса жизни и труда: уроки европейской социальной политики и российские перспективы // Журнал исследований социальной политики. 2011. Т. 9. № 4. С. 439–454. EDN: OOWZRH.
9. Тартаковская И. Н. Баланс жизни и труда precarious работников: гендерные аспекты // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 163–167 DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.10; EDN: DQKKJV.
10. Штроо В. А., Кольцова Е. А. Work Life Balance, или есть ли жизнь после работы // Психология в экономике и управлении. 2012. № 2. С. 30–37. EDN: SFBUZP.
11. Brown P. Promoting Work/Life Balance in a «Hurry Culture»: Issues and Challenges. Professorial Lecture. Griffith University. 2004. URL: <https://research-repository.griffith.edu.au/handle/10072/368662> (дата обращения: 12.01.2022).
12. Frone M. R. Work-Family Balance // Quick J. C., Tetrick L. E. (eds) Handbook of Occupational Health Psychology. Washington, DC: American Psychological Association, 2003. P. 162–143. DOI: 10.1037/10474-007.
13. Greenhaus J. H., Collins K. M., Shaw J. D. The relation between work-family balance and quality of life // Journal of Vocational Behavior. 2003. Vol. 63 (3). P. 510-531 DOI: 10.1016/S0001-8791(02)00042-8.
14. Guest D. E. Perspectives on the study of work-life balance // Social Science Information. 2002. Vol. 41(2). P. 255–279. DOI: 10.1177/0539018402041002005.
15. Haar J. M., Russo M. et al. Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: a study across seven cultures // Journal of Vocational Behavior. 2014. No. 85. P. 361–373. DOI: 10.1016/j.jvb.2014.08.010.
16. Zedeck S., Mosier K. L. Work in the family and employing organization // American Psychologist. 1990. Vol. 45(2). P. 240–251. DOI: 10.1037//0003-066x.45.2.240.

Получено редакцией: 07.06.23

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Пинчук Антонина Николаевна, кандидат социологических наук, доцент кафедры политического анализа и социально-психологических процессов, Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова; старший научный сотрудник, Институт социологии ФНИСЦ РАН

Тихомиров Дмитрий Андреевич, кандидат социологических наук, доцент кафедры политического анализа и социально-психологических процессов, Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова; ведущий научный сотрудник, Институт социологии ФНИСЦ РАН

Куликова Анна Андреевна, студент, Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова

DOI: 10.19181/vis.2024.15.1.8

Balance of Work and Personal Life in the Perception of Civil Servants of the Metropolitan MeGalopolis

Antonina N. Pinchuk

Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia;

Institute of Sociology of FCTAS RAS, Moscow, Russia

antonina.pinchuk27@bk.ru

ORCID: 0000-0001-7842-7141

Dmitry A. Tikhomirov

Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia;

Institute of Sociology of FCTAS RAS, Moscow, Russia

dat1983@yandex.ru.

ORCID: 0000-0002-1872-6788

Anna A. Kulikova

Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia

akulikova53@gmail.com

For citation: Pinchuk A. N., Tikhomirov D. A., Kulikova A. A. Balance of work and personal life in the perception of civil servants of the metropolitan megalopolis. *Vestnik instituta sotziologii*. 2024. Vol. 15. No. 1. P. 143–164. DOI: 10.19181/vis.2024.15.1.8; EDN: HSVFRJ.

Abstract. The article presents the results of a sociological study to identify the peculiarities of the perception of work-life balance by modern civil servants of the metropolitan megalopolis. As the empirical basis the materials of questionnaires and interviewing carried out by the authors in 2022 in several ministries of the city of Moscow were used. Using modern methods of textual data analysis, the authors visualise with the help of a word cloud the answers of respondents to an open-ended question about their subjective understanding of work-life balance. Such terms as “time”, “opportunity” and “family” prevail in the interpretation of the interviewed civil servants, that allows to find out what meaning civil servants put into the concept of work-life balance. Thus, being a subjective phenomenon, this concept is primarily associated with the proportional distribution of time for family and work. Based on the results of the questionnaire survey, the authors distinguish two groups of civil servants who do and do not experience a sense of work-life balance and analyse their socio-demographic characteristics, life priorities, attitude to work, assessments of time resources and level of satisfaction with various life spheres. Representing subjective assessments, the authors note that just over half of the civil service employees surveyed do not experience work-life balance. Statistical analysis showed that the selected groups do not have significant socio-demographic differences. It was also found that civil servants, who differently assess the presence of work-life balance, do not differ significantly in determining the leading life priorities, putting family and work in the foreground. However, statistically significant links were found between subjective indicators of work-life balance and peculiarities of differentiation of work and personal problems, assessment of sufficiency of time for everyday practices and satisfaction with private life. It was found that the state of imbalance is more characteristic of people who note the influence of work on personal affairs, experience a lack of time for everyday private life and are not satisfied with its main components. The interviewing focused on a group of external factors that relate to the conditions of employment, which is important to consider in matters of personnel policy and work organisation in the public service. The obtained materials allowed to consider the existing working regime from the point of view of civil servants, to discuss initiatives for its improvement, opportunities and limitations of remote work.

Keywords: work-life balance, civil servants, subjective indicators, objective indicators

References

1. Abramov R. N., Gruzdev I. A., Terentiev E. A. Work-life balance and sources of stress for the academic staff in Russian research universities. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i social'nye peremeny*, 2019: 3: 8–26 (in Russ.). DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.02; EDN: GCGIOW.
2. Bayteryakovo S. V., Baryshnikova A. V. et al. Personnel Policy in Public Service: Current Problems and Required Changes. Ed. by M. S. Shklyaruk. Moscow, SP RF, CPUR, 2021: 118 (in Russ.).
3. Zvereva I. A. What is Necessary for the Development of the Russian Public Service? Round Table. 24.03.2022. *Voprosy gosudarstvennogo i municipal'nogo upravleniya*, 2022: 2: 7–33 (in Russ.). EDN: KJNMZE.
4. Isupova O. G. Work-life balance among police women in Vologda oblast. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i social'nye peremeny*, 2019: 3: 103–121 (in Russ.). DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.07; EDN: UXSZXJ.
5. Isupova O. G., Utkina V. V. Women in the civil service in Russia: career, family, reproductive intentions. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i social'nye peremeny*, 2016: 6: 69–88 (in Russ.). DOI: 10.14515/monitoring.2016.6.05; EDN: YORVMB.
6. Mospan A. N., Osin E. N. et al. Work–life balance in Russian production enterprise employees. *Organizacionnaya psixologiya*, 2016: 6: 2: 8–29 (in Russ.). EDN: XCHDQD.
7. Panova E. A., Oparina N. N. Russian State Civil Service: Achievements and Trends in Human Resources Policy. *Gosudarstvennoe upravlenie. Elektronnyj vestnik*, 2019: 73: 305–324 (in Russ.). EDN: DLELIS.
8. Rozhdestvenskaya E. YU. Konceptiya balansa zhizni i truda: uroki evropejskoj social'noj politiki i rossijskie perspektivy [The Concept of Work-life balance: Lessons from European Social Policy and Russian Perspectives]. *Zhurnal issledovanij social'noj politiki*, 2011: 9: 4: 439–454 (in Russ.). EDN: OOWZRH.
9. Tartakovskaya I. N. Precarious employment and worklife balance: gender aspects. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i social'nye peremeny*, 2019: 3: 163–167 (in Russ.). DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.10; EDN: DQKKJV.
10. Stroh V. A., Koltsova E. A. Work Life Balance, or is there life after work? *Psixologiya v ekonomike i upravlenii*, 2012: 2: 30–37 (in Russ.). EDN: SFBUZP.
11. Brown P. Promoting Work/Life Balance in a «Hurry Culture»: Issues and Challenges. Professorial Lecture. Griffith University. 2004. Accessed 12.01.2022. URL: <https://research-repository.griffith.edu.au/handle/10072/368662>
12. Frone M. R. Work-Family Balance. In Quick J. C., Tetrick L. E. (eds) Handbook of Occupational Health Psychology. Washington, DC, American Psychological Association, 2003: 162–143. DOI: 10.1037/10474-007.
13. Greenhaus J. H., Collins K. M., Shaw J. D. The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 2003: 63(3): 510–531. DOI: 10.1016/S0001-8791(02)00042-8.
14. Guest D. E. Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 2002: 41(2): 255–279. DOI: 10.1177/0539018402041002005.
15. Haar J. M., Russo M. et al. Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: a study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 2014: 85: 361–373. DOI: 10.1016/j.jvb.2014.08.010.
16. Zedeck S., Mosier K. L. Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 1990: 45(2): 240–251. DOI: 10.1037//0003-066x.45.2.240.

The article was submitted on: June 7, 2023

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Antonina N. Pinchuk, Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor of the Department of Political Analysis and Socio-Psychological Processes, Plekhanov Russian University of Economics; Senior Researcher, Institute of Sociology of FCTAS RAS
Dmitry A. Tikhomirov, Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor of the Department of Political Analysis and Socio-Psychological Processes, Plekhanov Russian University of Economics; Leading Researcher, Institute of Sociology of FCTAS RAS
Anna A. Kulikova, student, Plekhanov Russian University of Economics