

Федеральное государственное автономное образовательное  
учреждение высшего образования  
Национальный исследовательский университет  
"Высшая школа экономики"

На правах рукописи

Таракановская Ксения Сергеевна

**Баланс жизни и труда преподавательниц и исследовательниц:  
субъективный опыт, стратегии совладания, академические  
ценности**

РЕЗЮМЕ ДИССЕРТАЦИИ  
на соискание ученой степени кандидата социологических наук  
(PhD)

Научный руководитель:  
Доктор социологических наук, профессор  
Рождественская Елена Юрьевна

Москва – 2022

## **Описание замысла исследования**

Модель современного менеджериального университета, формирующаяся в российской неолиберальной среде, задает стили управления, основанные на рыночной логике, свой специфичный режим труда, управленческие ценности, отличающиеся от традиционных академических принципов труда и ценностей. В таких условиях, с одной стороны, можем наблюдать эффективность и интенсивность трудового академического контракта, но, с другой, его противоречивость и нестабильность из-за вариативной контрактной системы (краткосрочный, среднесрочный, долгосрочный), привнесение суб-рыночной конкуренции во взаимоотношения сотрудников/преподавателей, а также сотрудников и администрации.

Если до-преобразовательный период позволял преподавателям более успешно совмещать работу и личную жизнь, разделяя эти области неконфликтующими границами, то волна менеджериальных преобразований показала необходимость разграничения сфер, исходя из интересов самозащиты качества жизни. В условиях, когда преподавательская деятельность не оставляет времени на научно-исследовательскую, работа начинает насаиваться на область личной жизни, что особенно остро ощущается в отношениях с близкими. В этой связи распространение принципов менеджериализма на академическую сферу привело к актуализации поиска схем примирения рабочей и нерабочей областей, стратегий баланса жизни и труда. Принимая во внимание реалии современного менеджериального университета, стоит сказать о перманентном ощущении стресса, рассогласовании бюджета времени между исследовательской, преподавательской и административной деятельностью, строгой внешней регламентированности, высоких требованиях эффективности, квантификации труда, сложных системах контроля (как со стороны менеджеров, управленцев, так и со стороны студентов), гиперконнективности преподавателя

университета. Вследствие этого академический труд, репрезентируемый высокоинтенсивной моделью устройства университета, востребовал особую форму «баланса жизни и труда», адаптированную для университетского контекста.

Формула баланса жизни и труда все более активно встраивается в российские реалии, проходя все те этапы развития, которые характерны для социально-политического развертывания идеи совмещения сфер жизни и труда, от публичных дискуссий до индивидуальных схем и институциональных инициатив организаций, озабоченных качеством жизни подопечного персонала. Дискурс балансирования между жизнью (включая семью/партнерство, неоплачиваемую домашнюю работу, здоровье, досуг, отдых и духовно-интеллектуальное развитие) и трудом возник в результате дерегуляции трудовых отношений, текучести повседневности и дестабилизации биографий, потребности индивидов в примирении конфликтующих сфер деятельности и актуальности успешного тайминга для качества жизни.

Как отмечает известный социолог Джон Макинн, концепцию баланса жизни и труда можно рассматривать как своего рода либеральный ответ на сокращение рождаемости и старение населения [MacInnes, 2006]. С его точки зрения, поворот к теме баланса объясняется тремя основными факторами. Релятивизация системы «мужчина-кормилец», активный выход женщин на рынок труда вынуждают работодателей калькулировать семейно-партнерские обязанности занятых и инвестировать в человеческий капитал обоего пола. Кроме того, возросшая интенсивность труда переориентирует социальные политики государства вкладываться в социальную защиту трудящихся, предлагая формы институциональной поддержки уязвимых категорий граждан. И наконец, рутина ежедневного воспроизводства человека в партнерстве/семье – питание, уход, воспитание, досуг, отдых, забота о детях и пожилых - конфронтрует с занятостью в различных форматах.

Если в начале баланс жизни и труда рассматривался как преимущественно запрос женщин ввиду возросшего их участия на рынке труда и при этом неотменяемой «второй смены» - неоплачиваемого домашнего труда и осуществляемой заботы о близких, то впоследствии сдвиг от понятия семьи к качеству жизни в целом вобрали гораздо большее количество интересантов этого баланса. В российской публичной и научной дискуссии концепция баланса жизни и труда по преимуществу обсуждается как гендерно маркированная и отсылающая к опыту женщин по совмещению жизни и труда. При этом учитывается гендерная специфика, требующая внимания с точки зрения обеспечения гендерного равенства в возможностях трудоустройства и продвижения по карьерной лестнице. На повышение внимания вопросам баланса жизни и труда указывают принятие федерального проекта «Содействие занятости женщин – создание условий дошкольного образования для детей в возрасте до трех лет» в рамках Национального проекта «Демография»<sup>1</sup>, сроки реализации которого с 01.01.2019 по 31.12.2024 гг., реализация стратегии «Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017-2022 годы», направленная на предоставление равного доступа мужчинам и женщинам к участию в политической, экономической, социальной и культурной сферах жизни общества, а также интенсификация научно-исследовательского внимания к обозначенной тематике, что подтверждает выход в журнале «Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены» специализированного номера, посвященного балансу жизни и работы (тематический выпуск №3 за 2019 г. «Баланс жизни и работы: семья, свободное время, трудовая деятельность»)<sup>2</sup>.

Практики совмещения академической карьеры и остальной жизни (семья, досуг, здоровье, отдых, общественно-политическое и духовное

---

<sup>1</sup> Национальный проект «Демография». Министерство труда и социальной защиты РФ. URL: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/demography>

<sup>2</sup> Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены ISSN 2219-5467. URL: <https://www.monitoringjournal.ru/index.php/monitoring>

развитие) имеют гендерное измерение, что подтверждается двухуровневой системой стратификации ученых, результирующей не в пользу женщин: доля исследователей, имеющих ученую степень кандидата наук, выполняющих научные исследования и разработки, несколько перевешивает среди мужчин – 58%. Наличие докторской степени показывает уже больший разрыв между полами – 26% женщин и 74% мужчин. Представленность научных руководителей, имеющих ученую степень и осуществляющих подготовку аспирантов, также не отличается равномерностью: среди кандидатов наук – 39% женщин и 61% мужчин, а среди докторов наук – 33% женщин и 67% мужчин<sup>3</sup>.

Несмотря на существование гендерно-нейтральной нормы как для мужчин, так и для женщин, направленной на поиски баланса (согласование академического труда и личной жизни), давление на женщин оказывается сильнее в виду сохраняющихся стереотипов о разделении домашних обязанностей, заботе о детях и старшем поколении. Таким образом, область гармонизации жизни и труда – более уязвимый конструкт именно для женщин: если мужчинам больше доступен синхроничный<sup>4</sup> вариант реализации жизненного пути, позволяющий одномоментное или параллельное развитие событий (например, отцовство не разрывает мужскую карьеру), то для женщин он затруднен и чаще заменяется диахронией, вынужденной последовательностью отбираемых событий и смещением или откладыванием одних событий в пользу других. Тренд последних десятилетий, связанный с трансформацией гендерных режимов академического труда, вызывает необходимость изучения вариаций реагирования в отношении баланса жизни и труда (в первую очередь у женщин). Понимание стратегий совладания с трудностями балансирования между сферами жизни и труда может стать

---

<sup>3</sup> Федеральная служба государственной статистики. Статистический сборник Женщины и мужчины России – 2018 г.

<sup>4</sup> О синхронии и диахронии как темпоральных режимах баланса жизни и труда см. подробнее у Anxo D., Boulin J.-Yves. The organization of time over the life course: European trends // European Societies. Vol. 8. № 2. 2006. P. 319 – 341.

основой для поиска не только индивидуально-оптимальных решений, но и институциональных политик для стимулирования большей вовлеченности женщин в научную карьеру, поддержки их амбиций для руководящих академических позиций. Замалчивание, выведение из дискурса темы родительства в университетах (тема воспринимается препятствием как личное дело для продуктивности с точки зрения современного университета с неолиберальной идеологией и курсом на эффективность) нормализует укоренившиеся стереотипы о роли женщины в обществе, в семье, в соответствии с которыми женщина, совмещающая занятость и семейно-партнерские задачи, строит баланс, оценивая риски неудач, но не калькулируя удачи, оптимально возможные решения. Таким образом, наблюдается разрыв между практиками совмещения (профессиональная занятость и двойная нагрузка женщин в семье/партнерстве) и нормативными актами, регламентирующими академический труд (современный эффективный академический контракт). Кроме того, фоновым идеологическим знанием, сопровождающим академическую карьеру, является приверженность академическим ценностям науки, университетскому этосу, которые создают смысловые рамки приоритизации жизненных задач в пользу науки «на входе». Поэтому в процессе построения научной карьеры женщинами появляется достаточно много дисбалансирующих факторов, коль скоро они могут быть продиктованы чувствами вины и неполного соответствия академическим ценностям, равно как и представлены мало чувствительной к проблеме дисбаланса внутренней институциональной политикой. Обнаружение того, как в условиях обозначенного противоречия и давления выстраивается поиск оптимальных схем согласования личной жизни и академической работы (как и за счет каких практик разграничиваются эти области), сможет стать отправной точкой адаптации системы академических контрактов под гендерно-различный жизненный тайминг, что в конечном счете может оказать положительный эффект на реальное гендерное академическое равенство, а не только его номинальное, нормативное представление.

## **Степень научной разработанности проблемы**

Концепт «баланс жизни и труда» не является исключительно полем интереса социологии, напротив, им занимаются исследователи из разных научных областей: психологии, социологии, экономики, демографии, конфликтологии, педагогики. Базисной считается теория границ [Clark, 2000], из которой выделяются иные, например, теория распространения/перетекания [Edwards, Rothbard, 2000; Grzywacz, 2002], авторы которой предполагают, что индивиды, обладая набором чувств, эмоций, поведенческих паттернов, способны переносить их из одной области в другую (как с положительным, так и с отрицательным эффектом). Теория компенсации [Edwards, Rothbard, 2000; Clark, 2000] предполагает, что удовлетворенность в одной области оказывает позитивный эффект на другую. Теория потери ресурсов [Edwards, Rothbard, 2000; Frone, 2003] показывает их перераспределение, когда ресурсы из одной области направляются в другую. Теория обогащения [Morris, Madsen, 2007; Greenhaus, Powell, 2006, Thompson, Bunderson, 2001] – это пример позитивного воплощения теории границ, когда приобретаемое в одной области положительно влияет на другую, что помогает не допускать конфликта между ними, не вызывать чувства неудовлетворенности. Теория конгруэнтности [Edwards, Rothbard, 2000; Staines, 1980] рассматривает дополнительные косвенные переменные, влияющие на установление баланса между работой и семьей, но не имеют прямой связи с ними. С позиции теории сегментации [Edwards, Rothband, 2000; Staines, 1980; Kanter, 1977] работа и личная жизнь выступают как отдельные феномены, не оказывающие влияния друг на друга. В соответствие с данной теорией разные роли индивида не пересекаются, не способствуют возникновению конфликта. Теория фасилитации [Grzywacz, 2002] отсылает к процессам, когда участие в одной области порождает интенсификацию участия в другой области. Теория интеграции [Morris, Madsen, 2007] рассматривает границы гибкими, способными приводить к равновесию разных жизненных сфер.

Изучая баланс жизни и труда, исследователи приходят к тому, что данный вопрос имеет гендерный аспект и первоначально сводится к женской проблеме [Чернова, 2012; Савинская, 2013; Connel, 2005], а также характеризуется различным восприятием академического мира мужчинами и женщинами [Pribbenow et al., 2010]. Женщины чаще выполняют административную, организационную работу на неоплачиваемой основе [Monroe et al., 2008]. Гендерные различия в научной сфере рассматриваются с позиции вертикальной и горизонтальной сегрегации, демонстрирующие расхождения в должностных позициях, званиях, оплате труда, а также сохраняющие стереотипное восприятие существования «безопасных» феминных дисциплин [Nadirova, 2017], доминирования мужской половины в математике, физике, инженерных технологиях [Pislyakov, 2017] и с точки зрения разрыва международной публикационной активности [Paul-Hus et al., 2015]. Подобные проблемы разбалансирования фиксируются не только в научной сфере академического труда. В серии исследований труда фрилансеров исследователями Д. Стребковым и А. Шевчуком обнаружено, что они чаще работают в неурочное время: вечерами и ночью, в выходные и праздничные дни, что приводит к ухудшению баланса между работой и жизнью фрилансеров [Стребков, Шевчук, 2019]. В этой социально-профессиональной группе наиболее уязвимыми оказались женщины, имеющие супруга/партнёра и матери с несовершеннолетними детьми.

Специфические особенности гендерной сегрегации, выраженные в меньшей представленности женщин на руководящих должностях, можно найти в работах, сфокусированных на выявлении особенностей женской карьеры на государственной службе [Исупова, Уткина 2018], женщин на руководящих должностях [Fitzsimmons, Callan, Paulsen, 2014; Coleman, 2011], в медицинской сфере [Pas et al., 2011], в академической сфере [Wolf-Wende, Ward, 2015; Philipsen et al., 2017], в рабочей сфере (производственные компании) [Тартаковская, Ваньке, 2016; Моспан, Осин, Иванова, Рассказова, Бобров, 2016]. Не останавливаясь на определенном типе трудовой



деятельности, О.Б. Савинская посвятила исследование поиску стратегий трудоустроенных матерей (имеющих разный уровень образования и представляющих различные профессиональные сферы) при совмещении трудовых и семейных обязанностей, обнаруживая их разнообразие [Савинская, 2013]. Несколько другим важным направлением исследований является исторический биографический экскурс по вопросам обретения равноправия в профессиональной академической деятельности российскими женщинами-учеными [Валькова, 2017; Пушкарева, 2017; Пушкарева, 2012]. На примерах жизнеописания некоторых женщин-ученых Н.Л. Пушкарева показала путь достижения успеха в профессиональной сфере через примеры получения званий академика наук, профессора, публикаций статей, монографий и книг. При выстраивании жизненных стратегий с упором на карьеру подчеркивается роль сильной мотивации этих успешных женщин-ученых [Пушкарева, 2012].

### **Теоретическая и методологическая основы исследования**

Трактовки понятия «баланс жизни и труда» выдвигались рядом ученых, среди которых J. Greenhaus, J. McInn, T. Allen, J. Grzywacz, T. Kalliath, P. Brough, P. Delecta, C. Emslie, K. Hunt. Обобщив их положения, можно заключить, что они касаются практик сочетания ролей, ожиданий, задач индивида в рамках сфер работы, личной и семейной жизни. Гендерная тематика раскрывается не только через описание опыта пребывания женщин в академиях, но и при помощи изучения процессов примирения идентичностей «хорошей матери» и «идеального работника» [Mirick, Wladkowski, 2018; Hampson, 2018; Haskins et al., 2016; Sang et al., 2015; Kachchaf et al., 2015]. Сопутствующими балансу жизни и труда концептуальными направлениями являются феминизм и гендерное неравенство [Small et al., 2011; Toffoletti, Starr, 2016; Smidt et al., 2017], теория ролевых конфликтов [Hampson, 2018; Beigi et al., 2016], технологизации и инновационности [Wepfer et al., 2018; Kotecha et al., 2014], концепт выгорания [Collins et al., 2011; Wietsma, 2014; Waljee et al., 2015; Agana et al., 2017; Levin et al., 2017; Levy et al., 2018]. Также

активно развивается интерсекциональный подход при изучении баланса жизни и труда в академии [Haskins et al., 2016; Beigi et al., 2016]. Интерсекциональный анализ баланса жизни и труда в академиях помимо пола дополняется факторами этнической принадлежности [Haskins et al., 2016], а также миграционного опыта [Sang et al., 2013].

На основе теории воздействия обращение к балансу карьеры и жизни в академиях рассматривается сквозь партнерский/супружеский статус занятости [Hill, Holmes, McQuillan, 2014]. Так, мужчины, чья партнерша/супруга не трудоустроена, отличаются наиболее низким показателем вмешательства семьи в работу, значительной семейной поддержкой, а также наибольшей удовлетворенностью работы. Женщины, чьи партнеры/супруги имеют статус профессионалов, тратят больше времени на домашнюю работу, нежели женщины, чьи партнеры/супруги не являются специалистами [Hill, Holmes, McQuillan, 2014].

В академический баланс жизни и труда вписывается особый концепт времени, предстающий дефицитным ресурсом, разделяющим «медленную» (традиционную) науку от «быстрой» (новой). Временная борьба – основной барьер баланса, воспроизводящий как внешние требования, так и внутренние [Ylijoki, 2013]. Обозначенное препятствие объясняет появление исследований, проблематизирующих вопросы рекрута и удержания преподавателей в академии [Lindfelt et al., 2018; Martinez et al., 2017]. Более того, индивидуальное планирование и распоряжение свободным временем сменяется строгой регламентированностью распространившегося в университетах менеджериализма [Абрамов, 2011].

Дискурс баланса жизни и труда в академиях раскрывается также при помощи противопоставления идентичностей. Современная академическая многозадачность и формирование субидентичностей [Абрамов, Груздев, Терентьев, 2015] приводят к установлению концепта «идеальный/успешный работник», предполагающего избегание семейных обязанностей, хобби, отдыха, полностью направляя все усилия в область трудовой сферы [Kachchaf

et al., 2015; Sang et al., 2015]. Понятие многочасового академического труда стало результатом воспроизводящихся норм идеального работника [Sang et al., 2015].

Баланс подразумевает необходимость освобождения от чувства вины за недостаточное количество времени, проведенного с семьей, при помощи выполнения ряда условий [Meyer et al., 2019]:

- быть целеустремленным, преданным карьере, профессиональному делу;
- подстраиваться под текучесть баланса жизни и труда (постоянная, практически ежедневная изменчивость);
- использовать частные услуги: няни, уборщицы, домработницы;
- следить за психоэмоциональным здоровьем;
- практиковать управление временем и его границами – быть максимально эффективным на работе;
- принять существующие издержки и несовершенства, разделяя «идеальное» и «реальное».

На исход выполнения перечисленных условий оказывают влияние стимулирующие и сдерживающие факторы установления баланса между профессиональной и материнской ролями [Fitzpatrick, 2013]. Первые оказывают позитивный эффект, среди них автор выделяет личные качества (тайм-менеджмент, способность выполнять несколько задач, организованность, мотивация, расстановка приоритетов, наличие опыта), условия работы (возможности делегирования задач, наличие больничных дней для детей, возможность приводить детей с собой на работу, использование цифровых технологий для коммуникации, вовлеченность в профессиональные организации), поддержка (работа в команде, гибкий график партнера), а также одновременная приверженности и работе, и семье (интерес к работе, преданность к детям). Вторые факторы (сдерживающие) несут в себе потенциальную угрозу нарушению баланса – это нехватка времени (на рабочие обязанности, на активности с детьми, профессиональное развитие,

отношения с супругом, на общественные мероприятия, коммуникацию с близкими, друзьями, уход за собой), вопросы логистики (решение транспортных вопросов – отвезти и забрать детей из детского сада, секций, школы и так далее), особенности семейной и рабочей жизни (нагрузка возрастает, если в семье более одного несовершеннолетнего ребенка; чем младше, тем сложнее «балансировать», увеличение задач и предъявляемых требований на работе), чувство вины (переживания о том, что недостаточно времени уделяется семье и детям, проявление зависти к домохозяйкам, смешанные чувства насчет пребывания дома или на работе, страх осуждения и сожаления, переживания по поводу уборки, приготовления еды, настороженное отношение к услугам присмотра за детьми, чувство того, что не успеваешь на работе выполнить то, что должен был), а также различия в ожиданиях, накладываемых на работающих родителей мужского и женского пола (между супругами, в обществе, профессиональном сообществе, сквозь призму женской идентичности).

Встраивание концепта идеального работника в дискурс баланса ставит необходимым учет гендерного аспекта, при котором вскрывается конфликт идентичностей «успешная женщина», «хорошая мать» - «успешный работник», «успешный преподаватель» в рамках академической культуры многочасовой работы [Kachchaf et al., 2015; Smidt et al., 2017; Mirick, Wladkowski, 2018]. Неолиберальная культура университета исключает возникновение личных вопросов, такая «слабость» корреспондирует со слабостью, профессиональной непригодностью, вызывая чувство тревоги, стресса, вины. Происходит переживание двойственности материнского «я» и академического «я». Поэтому, идеальный неолиберальный субъект – гибок, всегда доступен, не проявляет заботы (жалости) к себе и окружающим [Amsler, 2019].

Конфликт идентичностей подкрепляется социально одобряемыми ожиданиями, вследствие которых формируется материнский перфекционизм, негативно влияющий на баланс [Hermann et al., 2014], в результате чего

воспроизводится замалчивание идентичностей матери и ученого в академической культуре [Mirick, Wladkowski, 2018]. В результате постоянное желание преуспевать в различных областях жизни влечет за собой проявления дисбаланса.

Однако существует и другая трактовка (угол рассмотрения) баланса именно в контексте академического труда, когда выбор ставится не между семьей и карьерой, а между совмещением преподавания с исследовательской деятельностью, с одной стороны, и совмещением преподавания с заботой о семье [Obers, 2015]. Такой фокус рассмотрения стал возможен именно в связи с трансформацией модели университета, переориентировавшейся на достижимость эффективных показателей в рамках научно-исследовательской деятельности. Но в такой логике преподавание предстает менее ценным, нежели исследовательская деятельность, выступая сдерживающим фактором научно-исследовательской карьеры [Angervall, 2018]. В рамках данного исследования мы придерживаемся обозначенной сфокусированной трактовки, противопоставляя ее укрупненному пониманию лавирования между семьей и работой (карьерой).

Данное диссертационное исследование основано на теории границ («border theory») [Clark, 2000] как ключевого теоретического основания, совмещающего в себе альтернативные концепты в зависимости от характера влияния сфер трудовой и личной жизни. Если изначально (до модернизации образовательной системы) академический труд не проблематизировал вопросы выстраивания границ между работой и не-работой, преподаватель и научный сотрудник имели гораздо большую академическую свободу и независимость, то после реформирования системы высшего образования, зарождения новой модели университета, вопрос разделения академического труда и личной жизни обрел актуальность. Понимание теории интуитивно заложено в самом ее названии, то есть роль границ как разделяющего механизма личной жизни и работы. Поэтому в исходном понимании теория границ предполагает формирование устойчивых границ, когда работа и личная

жизнь не переплетаются, поэтому не требуется заниматься поиском стратегий примирения этих двух областей. Однако границы – далеко не всегда «жесткий» конструкт, зачастую они являются размытыми, а правила или модусы взаимодействия с ними – плавающими. В академической среде такое разделение подверглось изменениям под воздействием менеджериальных преобразований, рассогласования бюджета времени между научной и преподавательской деятельностью, при котором рабочее время накладывается на личное, что требует компетенций и личных же усилий по разделению сфер. Мы стремимся понять сквозь призму данной теории, насколько жизнь и работа сплетены в академии, насколько институция посягает на сторону частного. Размытие границ приводит к тому, что индивид постепенно накапливает личностное осознание ценности границ собственной жизни, легитимирует для себя и в сообществе моральное право на отстаивание таких границ, а также нарабатывает компетенции совладания с такого рода «размытостью» границ. Так как теория предполагает наличие определенных сформированных компетенций разграничения личной жизни и работы (для удержания границ), от индивида требуется рационализация того, как это разделение обеспечить в комфортном формате. Таким образом, изначальную теорию границ в нашей работе мы должны несколько скорректировать и обозначить как «теорию разграничения». Тем самым мы делаем акцент на процессуальной стороне разграничения, а не фиксированных и завоеванных границах, такой разворот сделает видимыми саму пограничную зону, этапы разграничения и комбинации практик – неудовлетворенности, фрустрации, поиск решений, обращение к профессиональному сообществу, наставникам, инициативы снизу в институциональном поле, ростки внутри институциональных дискуссий, круги солидарности, перекраивание тайминга, мобилизацию ближних и дальних кругов родства, аутсорс услуг и т.д. Таким образом, теперь уже теория разграничения позволяет изучить характер пересекающихся (гибких) границ, то, в каких форматах такое разграничение реализуется

(иными словами, какие стратегии применяются), а также как академические ценности нивелируют конфликтный потенциал между ними.

С методологической точки зрения диссертация опирается на ряд методологий. Индивидуализированная форма выражения баланса между работой и личной жизнью предполагает обращение к качественной методологии исследования, при помощи которой становится возможным реконструировать смыслы и схемы согласования (примирения) разных сторон жизни. Кроме того, мы предполагаем, что наиболее целостным является комбинированный подход: качественная и количественная методология. «Столкновение» статистических данных (с учетом гендерного признака) с обнаруженными индивидуализированными смыслами баланса жизни и труда позволит получить более широкий и комплексный взгляд на заявленную проблематику исследования. Поэтому в качестве методологической основы выбраны вторичный анализ статистических данных, систематизация публикационных массивов по теме, онлайн-методология, качественная методология с привлечением полуструктурированных интервью, тематический анализ, сравнительный анализ.

Для изучения специфики использования концепта баланс жизни и труда непосредственно в академиях мы провели систематический обзор по теме баланса жизни и труда в академиях по ключевому поиску в базах научного цитирования Scopus и Web of Science. Включение концепта «баланс жизни и труда» («баланс жизни и карьеры» используется значительно реже, поэтому при поиске задавался общеупотребимый вариант «баланс жизни и труда») наблюдается в начале 2000-х гг., а затем происходит кумулятивный рост опубликованных статей, тематикой которых выступает изучение вопросов баланса в университетах. Анализ источников позволяет выделить два поколения исследований баланса жизни и труда в академиях – с 2004 г. по 2012 г. и с 2013 г. по настоящее время.

**Социальная проблема** исследования заключается в существующем социальном противоречии между менеджериализацией университетов,

ориентированных на неолиберальную идеологию эффективности и сохраняющих академическое гендерное неравенство, социально укорененными нормами и стереотипами о роли женщины, и потребностями самих исследовательниц и преподавательниц, которые несут запрос на оптимизацию баланса жизни и академического труда.

**Исследовательская проблема** состоит в реконструкции практик и стратегий, способствующих удовлетворительному разграничению личной жизни и работы преподавательниц и исследовательниц в сложившихся институциональных условиях, связанных с усилением менеджеральных принципов развития университетов.

### **Объект и предмет исследования**

*Объектом исследования* является образовательно-карьерный путь преподавательниц и исследовательниц и практики его переплетения с вне-трудовой жизнью.

*Предметом исследования* выступают стратегии баланса жизни и труда преподавательниц и исследовательниц.

### **Цель и задачи исследования**

*Цель исследования* состоит в реконструкции и систематизации стратегий баланса жизни и труда преподавательниц и исследовательниц.

Для достижения обозначенной цели исследования необходимо решение следующих **исследовательских задач**:

- проанализировать ключевые особенности академического труда;
- охарактеризовать научно-исследовательские подходы к изучению баланса жизни и труда;
- провести структуризацию дискурса баланса жизни и труда в академиях (университетах);
- описать гендерные особенности преподавательской и научной жизни (на примере НИУ ВШЭ);
- выявить и систематизировать стратегии баланса жизни и труда преподавательниц и исследовательниц (на примере НИУ ВШЭ).



Основное предположение исследования заключается в том, что академическое гендерное неравенство осложняет поиск стратегий баланса жизни и труда, а ориентация современных университетов с менеджеральной идеологией на эффективность несет в себе последствия для гендерных режимов академического труда и гендерно различной реакции профессорско-преподавательского состава в отношении баланса жизни и труда. В университетах женщины принимают то или иное решение в логике комбинации преподавательской и научной деятельности: в одном случае выбор делается в пользу преподавания и участия в исследованиях, в другом – в пользу преподавания и построения семьи, активного участия в выполнении родительских и домашних обязанностей. Теневой стороной принимаемых решений в той или иной логике являются иногда отодвигание или вовсе отказ от ряда решений в частной сфере, например, отказ от материнства. Диахрония событий фертильного ряда, в согласии с теорией уже упомянутых выше Д. Анксо и Ж.И. Булен, также может выступать формой вынужденного баланса [Anxo, Boulin 2006].

Данное предположение свидетельствует об отсутствии ограничений для рождения и воспитания детей со стороны преподавательской работы («удобная» форма занятости), но, при этом фокусирует на существующих барьерах со стороны научно-исследовательской деятельности, столь важной для показателей менеджерального университета, олицетворяющего воспроизводство его новой модели. Женщина может быть встроена в академическую систему, параллельно успешно выполняя задачи личной (семейно-партнерской) сферы, но избегать более рискованного выбора. Но, если выбор делается в пользу научно-исследовательской карьеры, то личная (семейно-партнерская) сфера подвергается давлению и корректировкам из-за жестких требований академической системы, вынуждая лавировать между различными стратегиями баланса.

### **Методология и методы исследования**

*Методами исследования выступают:*

1. Вторичный анализ статистических данных.
2. Систематический обзор по теме баланса жизни и труда в академиях.
3. Проведение 35 полуструктурированных интервью с преподавательницами и исследовательницами НИУ ВШЭ (информантки представляют разные кампусы – в Москве, Санкт-Петербурге и Нижнем Новгороде).
4. Однодневный онлайн-форум с университетскими преподавательницами и исследовательницами НИУ ВШЭ (московский кампус).

Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, содержащего 160 источников, и трех приложений.

### **Описание содержательной части исследования**

Первая глава «Теоретико-методологические основания изучения баланса жизни и труда» исследования содержит описание теоретико-методологического основания изучения баланса жизни и труда. В рамках данной главы описана специфика функционирования современных университетов в условиях распространения менеджериальных принципов, выделены основные характеристики менеджериального университета. Далее обозначены основные теоретические подходы, используемые при изучении баланса жизни и труда. Представлены результаты систематического обзора с целью структуризации дискурса баланса жизни и труда в академиях.

Во второй главе «Методологические основания анализа баланса жизни и труда» раскрывается методология исследования: представлен обзор используемых методов сбора данных, описана процедура кодирования на основе проведенных интервью. Кроме того, представлен статистический обзор академической карьеры сквозь призму гендерной принадлежности, а также изложен анализ однодневного онлайн-форума с преподавательницами московского кампуса НИУ ВШЭ.

В третьей главе «Реконструкция индивидуальных стратегий баланса жизни и труда» представлен тематический репертуар косвенных и прямых стратегий, поддерживающих баланс жизни и труда преподавательниц и исследовательниц разных кампусов НИУ ВШЭ (включая Москву), с детьми и без детей, работающих в разных кампусах университета, занимающих разные должности. Кроме этого, реконструированы социальные ожидания преподавательниц и исследовательниц относительно социальной политики университета, реально и потенциально способствующей балансу жизни и труда.

### **Научная новизна исследования**

1. В работе обнаружено, что ориентация современного менеджериального университета с идеологией на эффективность оказывает влияние на гендерные режимы академического труда, что несет в себе последствия для гендерно различной реакции профессорско-преподавательского состава в отношении баланса жизни и труда.
2. В работе систематизирован тематический репертуар косвенных и прямых стратегий, направленных на поддержание баланса жизни и труда преподавательниц и исследовательниц, в условиях функционирования университетов, основанных на менеджериальных принципах. Систематизация позволила выстроить типологию стратегий баланса жизни и труда на примере преподавательниц российского вуза.
3. В работе обнаружен широкий набор практик (паттерны академического труда), представляющих ряд практических решений, направленных на установление субъективного баланса между личной жизнью и академическим трудом.
4. В работе зафиксирован разрыв между существующей социальной университетской политикой и запросом преподавательниц. Обнаружено, что ожидаемые принципы социальной политики

опираются на традиционные академические ценности, в основе которых солидаризация между преподавательницами и исследовательницами как по поколенческой горизонтали, так и иерархической вертикали. Так, например, развитие системы наставничества рассматривается, с одной стороны, как фактор карьерного продвижения, а с другой, работает на дискурсивизацию темы материнства в академической среде. Продвижение такой системы поддержки способно облегчить поиск индивидуально-групповых схем примирения личной жизни и работы.

5. На основе проанализированных интервью систематизированы ключевые запросы и ожидания в рамках институционального (внутриуниверситетская политика) и солидарно-группового подходов по содействию выстраивания баланса между личной жизнью и академическим трудом. Данные результаты могут быть использованы в качестве отправной точки для разработки социальной политики, интегрируемой в курс развития современного университета с неolibеральной идеологией на эффективность.

### **Теоретическая и практическая значимость работы**

Результаты проведенного диссертационного исследования позволяют описать особенности стратегий баланса жизни и труда преподавательниц и исследовательниц в существующих общемировых тенденциях развития университетов по менеджеральным принципам. На основе проведенных полуструктурированных интервью проанализированы особенности схем баланса жизни и труда сквозь призму интерсекционального анализа. Показана специфика в зависимости от возраста, занимаемой должности, наличия детей, сферы труда супруга, региона проживания информантки.

Полученные результаты и выводы могут быть положены в основу государственных программ, национальных целей развития Российской

Федерации в части предоставления равного доступа к карьерному продвижению мужчин и женщин в научной сфере, а также результаты можно использовать при разработке государственных программ поддержки материнства среди научных сотрудников (высокообразованных слоев населения). Кроме того, полученные выводы могут лечь в основу формирования университетской политики, дружественной семье и партнерству, родительству.

Представленный в диссертации теоретический и эмпирический материал может использоваться в рамках курсов «Гендерная социология», «Социология образования», «Социология труда», «Социология профессий», «Экономика труда и неравенства».

**Основные положения, выносимые на защиту:**

1. В ходе исследования мы реконфигурировали теорию границ в рамках концепта баланса жизни и труда в теорию разграничения, сместив акцент на процессуальность балансирования между сферами академического труда и жизни, показав изменение сосуществования сфер личной жизни и работы преподавателей в условиях усиления принципов менеджериализма. Ряд обозначенных в работе особенностей современного менеджериального университета усиливают размытость границ, что требует рационализации и накопления опыта (компетенций) совладания для обеспечения разделения работы и личной жизни в комфортном формате.
2. Накопленные компетенции совладания при разделении академического труда и личной жизни формируются как за счет личностно-профессиональных черт, так и за счет приобщения к традиционным академическим ценностям, в русле которых социализировались информантки. Эти ценности сформировали отношение к профессии как к призванию, выстроили понимание

наличия институциональных возможностей, очерчивающих перспективы академической самореализации.

3. С точки зрения разграничения сфер личной жизни и академической работы разработана типология косвенных и прямых стратегий баланса жизни и труда, основанная на нескольких видах различений:

- различение траекторий и режимов академического труда;
- различение индивидуальных и профессионально-групповых возможностей и ресурсов достижения баланса;
- различение субъективной ориентации на контроль за балансом либо ее отсутствие;
- различение наличия или отсутствия материнской карьеры;
- различение в менеджировании баланса за счет внутренних или привлеченных ресурсов.

Ниже в таблице 1 представлены выявленные нами основные типы стратегий баланса жизни и труда преподавательниц и исследовательниц.

Таблица 1. Основные стратегии баланса жизни и труда преподавательниц и исследовательниц

Типы различений	Группы	Типы стратегий
1. Различение траекторий и режимов академического труда	Баланс по режиму труда	<p>Стратегии выбора определенного режима труда:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• стратегия выбора в пользу режима преподавательского труда;</li> <li>• стратегия рационализации режима труда в пользу исследовательской деятельности;</li> <li>• стратегия обращения к комбинации дистанта и офлайна как управления продуктивностью и минимизацией нагрузки;</li> <li>• стратегия минимизации неоплачиваемой неограниченной работы</li> </ul>

2. Различение индивидуальных и профессионально-групповых возможностей и ресурсов достижения баланса	Баланс за счет личностного развития	Стратегии роста личностных навыков академического труда, автономизации труда и профессиональной самореализации
	Баланс за счет обращения к профессиональному сообществу	Стратегия поиска поддержки профессионального сообщества через: <ul style="list-style-type: none"> <li>• наставничество;</li> <li>• ролевые модели;</li> <li>• институциональные ресурсы личностно-профессионального развития</li> </ul>
3. Различение субъективной ориентации на контроль (agency) за балансом либо ее отсутствие	Баланс за счет самоконтроля	Стратегия разграничения сфер труда и жизни под субъективным контролем: <ul style="list-style-type: none"> <li>• понимание необходимости восстановления;</li> <li>• принятие решений о времени / тайминге задач и расстановке приоритетов;</li> <li>• забота о своем физическом и психическом здоровье</li> </ul>
	Баланс за счет отказа от баланса	Стратегия первоочередного выбора в пользу рабочих задач, как следствие, размывание границ, наложение задач труда и жизни, стресс, жертвование собой
4. Различение наличия или отсутствия материнской карьеры	Баланс в личной жизни	Стратегия личного, не институционального сопротивления издержкам ресоциализации после декретного отпуска <ul style="list-style-type: none"> <li>• стратегия первоочередного выбора событий фертильного цикла 1: ориентация на материнство</li> <li>• стратегия рационализации событий фертильного цикла 2: тайминг для материнства и ресурсов для этой задачи</li> <li>• стратегия рационализации событий фертильного цикла 3: отложенное материнство</li> <li>• стратегия рационализации событий фертильного цикла 4: отказ от материнства в пользу самореализации в профессиональном академическом труде</li> </ul>
5. Различение в менеджировании баланса за счет внутренних или привлеченных ресурсов	Баланс за счет ресурсного обеспечения	Стратегия оптимизации нагрузки при балансировании лично-семейного и профессионального: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ориентация на ресурсы семейного круга (муж, свекровь, бабушка и т.д.)</li> <li>• аутсорсинг услуг (няни, клинеры и т.д.), менеджирование этих услуг</li> </ul>

4. Мы зафиксировали набор стратегий групп косвенного ряда, среди которых:

- Выбор режима академического труда (классическая академическая карьера, практико-ориентированная и образовательно-методическая).
- Личностное развитие, повышение автономии, профессиональный рост.
- Поиск поддержки профессионального сообщества.
- Оптимизация нагрузки благодаря ресурсам семейного круга или за счет аутсорсинга услуг.

Помимо косвенных стратегий, нами был систематизирован набор стратегий групп прямого ряда:

- Разграничение сфер труда и жизни под субъективным контролем.
- Отказ от разграничения сфер личной жизни и труда.
- Включение, отодвигание, избегание событий фертильного цикла.

Обозначенные группы стратегий подразделяются на более дробные типы стратегий (см. таблица 1), реализация которых на практике возможна в еще более дробном формате.

### **Апробация результатов**

Результаты диссертационной работы были апробированы на следующих конференциях: XXVI Международной научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов» (Москва, 8-12 апреля 2019 г.); XXI Апрельской международной научной конференции по проблемам развития экономики и общества (Москва, 2020 г.). Материалы исследования были использованы для публикации на научно-образовательном портале IQ НИУ ВШЭ – «Единство противоположностей: как совмещать жизнь и труд в академии» (27 августа 2019 г.).



**Работы, опубликованные в ведущих рецензируемых научных журналах, рекомендованных НИУ ВШЭ:**

1. Таракановская К.С. Дискурс баланса жизни и труда в академии // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2019. № 3. С. 48–67.
2. Таракановская К.С. Путь через тернии к академическим звездам // *Журнал исследований социальной политики*. 2020. Том 18. № 1. С. 157–161. (Рецензия на книгу)
3. Таракановская К.С. Материнство и университет: стратегии баланса жизни и работы // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2021. № 3. С. 315–338.
4. Таракановская К.С. Гендерный дисбаланс в сфере науки: объективная статистика и субъективные смыслы // *Журнал исследований социальной политики*. 2022. Том 20. № 1. С. 53–66.

## Список литературы

1. Абрамов Р.Н. Менеджериализм и академическая профессия. Конфликт и взаимодействие // Социологические исследования. 2011. № 7. С. 37–47.
2. Абрамов Р.Н., Груздев И.А., Терентьев Е.А. Академическая профессия и идеология «медленной науки» // Высшее образование в России. 2016. № 10. С. 62-70.
3. Кузьминов Я.И. Наши университеты // Экономика образования. 2008. № 4. С. 37-46.
4. Моспан А.Н., Осин Е.Н., Иванова Т.Ю., Рассказова Е.И., Бобров В.В. Баланс работы и личной жизни у сотрудников российского производственного предприятия // Организационная психология. 2016. Т. 6. № 2. С. 8-29.
5. Пушкарева Н.Л. Женщины-историки в России 1810-1917 годов // Вестник Пермского университета. Серия: История. 2012. № 1 (18). С. 228-245.
6. Рощин С.Ю., Солнцев С.А. Кто преодолевает «стеклянный потолок»: вертикальная гендерная сегрегация в российской экономике. М.: ГУ ВШЭ, 2006. 52 с.
7. Савинская О.Б. Баланс работы и семьи: стратегии совмещения профессиональных и семейных обязанностей работающими матерями в Москве // Журнал социологии и социальной антропологии. 2013. № 2. С. 142-167.
8. Стребков Д. О., Шевчук А. В. Ловушка гибкой занятости: как нестандартный график работы влияет на баланс между работой и жизнью фрилансеров // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 86-102.
9. Тартаковская И.Н., Ваньке А.В. Карьера рабочего как биографический выбор // Социологическое обозрение. 2016. Т. 15. № 3. С. 9-48.
10. Таракановская К.С. Дискурс баланса жизни и труда в академии // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 48-67.

- 11.Чернова Ж.В. Баланс семьи и работы: политика и индивидуальные стратегии матерей // Журнал исследований социальной политики. 2012. Т. 10, № 3. С. 295-308.
- 12.Чернова Ж.В. Рабочее место, дружественное семье: постановка проблемы // Женщина в российском обществе. 2014. № 1. С. 33-42.
- 13.Agana D.F., Porter M., Hatch R., Rubin D., Carek P. (2017) Job Satisfaction Among Academic Family Physicians. *Family medicine*. Vol. 49. No 8. P. 622–625.
- 14.Angervall, P. (2018) The Academic Career: A Study of Subjectivity, Gender and Movement among Women University Lecturers. *Gender and Education* Vol. 30. No 1. P. 105–118.
- 15.Albright K.S., Petrulis R.A. (2007) Academic life of information scholars: Cross-cultural comparisons of the United States and England. *Bulletin of the American Society for Information Science and Technology*. Vol. 33. No 4. P. 27–28.
- 16.Breen J.A.M., Barbuto J.E. (2010) Doctoral advising, research productivity and the academic balancing act: insights from Michael A. Hitt, Edwin A. Locke, Fred Luthans, Lyman W. Porter, and Anne Tsui. *Organization Management Journal*. Vol. 7. No 3. P. 182–191.
- 17.Clark S.C. (2000) Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*. Vol. 53. No 6. P. 747–770.
- 18.Connell R.W. (2005) Work/Life Balance, Gender Equity and Social Change. *Australian Journal of Social Issues*. Vol. 40. No 3. P. 369–383.
- 19.Fitzsimmons T.W., Callan V.J., Paulsen N. (2014) Gender disparity in the C-suite: Do male and female CEOs differ in how they reached the top? *The Leadership Quarterly*. Vol. 25. No 2. P. 245–266.
- 20.Grzywacz J.G., Marks N.F. (2000) Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of occupational health psychology*. Vol. 5. No 1. P. 111.

- 21.Grzywacz J. G., Almeida D. M., McDonald D. A. (2002) Work–family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Family relations*, Vol. 51. No 1. P. 28-36.
- 22.Greenhaus J.H., Beutell N.J. (1985) Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, Vol. 10, Number 1. P. 76-88.
- 23.Greenhaus J., Allen T. Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature. *Handbook of Occupational Health Psychology* / под ред. J.C. Quick, L.E. Tetrick. Washington: American Psychological Association, 2010. P. 156–183.
- 24.Greenhaus J.H., Powell G.N. (2006) When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *The Academy of Management Review*, Vol. 31. No 1. P. 72-92.
- 25.Hampson S.C. (2018) Mothers do not make good workers: the role of work/life balance policies in reinforcing gendered stereotypes. *Global Discourse*. Vol. 8. No 3. P. 510–531.
- 26.Haskins N.H., Ziomek-Daigle J., Sewell C., Crumb L., Applling B., Trepal H. (2016) The intersectionality of African American mothers in counselor education: A phenomenological examination. *Counselor Education and Supervision*. Vol. 55. No 1. P. 60–75.
- 27.Inglis S. (2007) Creative tensions and conversations in the academy. *Journal of Sport Management*. Vol. 21. No 1. P. 1–14.
- 28.Kachchaf R., Ko L., Hodari A., Ong M. (2015) Career–life balance for women of color: Experiences in science and engineering academia. *Journal of Diversity in Higher Education*. Vol. 8. No 3. P. 175–191.
- 29.Kossek E.E., Lee K.-H. (2017) Work-Family Conflict and Work-Life Conflict. *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*.
- 30.Kotecha K., Ukpere W., Geldenhuys M. (2014) Technology and work-life conflict of academics in a South African higher education institution. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. Vol. 5. No 2. P. 629–641.

- 31.Lavassani K., Movahedi B. (2014) Developments in theories and measures of work-family relationships: from conflict to balance. Contemporary Research on Organization Management and Administration. No 2.
- 32.Levin K.H., Shanafelt T.D, Keran C.M., Busis N.A., Foster L.A., Molano J.V., O'donovan C.A., Ratliff J.B., Schwarz H.B., Sloan J.A. (2017) Burnout, career satisfaction, and well-being among US neurology residents and fellows in 2016. Neurology. Vol. 5. No 89. P. 492–501.
- 33.MacInnes J. Work-life balance in Europe: a response for the baby bust or reward for the baby boomers? // European Societies, Vol. 8. № 2. 2006. P. 223 – 249.
- 34.Mirick R.G., Wladkowski S.P. (2018) Pregnancy, Motherhood, and Academic Career Goals: Doctoral Students' Perspectives. Affilia. Vol. 33. No 2. P. 253–269.
- 35.Morris M.L., Madsen S.R. (2007) Advancing Work–Life Integration in Individuals, Organizations, and Communities. Advances in Developing Human Resources Vol. 9. No 4. P. 439-454.
- 36.Nadirova G. (2017) What Numbers Show and Don't Show. Higher Education in Russia and Beyond.Vol. 4. No 14. P. 22-23.
- 37.Perrakis A., Martinez C. (2012) In pursuit of sustainable leadership: How female academic department chairs with children negotiate personal and professional roles. Advances in Developing Human Resources. Vol. 14. No 2. P. 205–220.
- 38.Pribbenow C.M., Sheridan J., Winchell J., Benting D., Handelsman J., Carnes M. (2010) The tenure process and extending the tenure clock: The experience of faculty at one university. Higher Education Policy. Vol. 23. No 1. P. 17–38.
- 39.Small J., Harris C., Wilson E., Ateljevic I. (2011) Voices of women: A memory-work reflection on work-life dis/harmony in tourism academia. Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education. Vol. 10. No 1. P. 23–36.
- 40.Thomas K.C. Work-life balance: a sociological study of women professionals in Kerala. Shodhganga: a reservoir of Indian theses. 2007.
- 41.Wepfer A.G., Allen T.D., Brauchli R., Jenny G.J., Bauer G.F. (2018) Work-Life Boundaries and Well-Being: Does Work-to-Life Integration Impair Well-Being

through Lack of Recovery? Journal of Business and Psychology. Vol. 33. No 6. P. 727–740.