

## Баланс профессиональной и личной жизни в теоретическом дискурсе

Научный руководитель – Маркеева Анна Валерьевна

*Кочарян Лианна Кареновна*

*Студент (бакалавр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра социологии организаций и менеджмента, Москва, Россия

*E-mail: lianxxx2002@gmail.com*

Одними из основополагающих ресурсов любой организации являются человеческие ресурсы. Человеческие ресурсы включают особенные навыки и способности, в том числе нетрудовые, которые могут быть полезны для организации при достижении ее целей.

Управление человеческими ресурсами занимается поиском способов более эффективной реализации потенциала сотрудников, проектированием организационной системы эффективного использования знаний, навыков и способностей сотрудников.

В рамках данных систем особое место занимают программы поддержания баланса профессиональной и личной жизни у сотрудников. Баланс между работой и личной жизнью способствует повышению удовлетворенностью работой, увеличивается результативность работы и привязанность сотрудника к определенной организации [3].

Проведенный в рамках выпускной квалификационной работы анализ научных публикаций, показывает многозначность существующих подходов к определению и объяснению баланса профессиональной и личной жизни.

Несмотря на разные ракурсы рассмотрения баланса, все дефиниции имеют общую характеристику. Термин "баланс работы и личной жизни" отражает равновесие между профессиональной деятельностью и личным временем [1]

В настоящий момент существует несколько теорий, объясняющих проблему баланса работы и личной жизни. К ним относятся: сегментирование, компенсация, теория границ, теория ролей и теория побочного эффекта [2].

Согласно сегментационной теории, работа и личная жизнь рассматриваются как отдельные сферы, существующие независимо и саморегулирующие. Эмпирические исследования показывают, что для работников, которые не удовлетворены своей профессией, разделение между работой и личной жизнью является распространенной ситуацией.

Компенсационная теория предполагает, что человек стремится компенсировать проблемы, возникающие в одной сфере (работа или личная жизнь), переключая внимание на другую сферу в поиске улучшенного удовлетворения.

Теория границ предполагает, что существуют четкие рамки между работой и личной жизнью.

Концепция ролей предполагает эффективное совмещение обязанностей в области работы и личной жизни. было уделено пониманию негативных аспектов взаимодействия этих сфер.

Теория побочного эффекта часто используется в исследованиях о взаимосвязи между работой и личной жизнью.

В российской литературе эти концепции представлены в форме моделей. В своем исследовании А.Н. Моспан, Е.Н. Осин выделили несколько моделей взаимосвязей между работой и личной жизнью: сегментационную, модель "побочного эффекта", компенсаторную, инструментальную и конфликтную. Первые три модели сходны с представленными выше теориями. Инструментальная модель утверждает, что успех в одной сфере (работе или личной жизни) способствует успеху в другой. Конфликтная модель предполагает наличие конфликтов и сложных выборов, если обе сферы имеют высокие требования [1].

Идея «баланса между работой и личной жизнью» может быть рассмотрена с двух разных точек зрения. С одной стороны, можно анализировать ее с субъективной стороны, фокусируясь на индивидуальных переживаниях и ощущениях. С другой стороны, понятие баланса может включать в себя объективные показатели, такие как «эффективная работоспособность как на работе, так и дома с минимальным конфликтом ролей», уровень «удовлетворенности», и «психологическое благополучие» [4].

Оригинальный подход к классификации современных концепций представлен в работе В. А. Штроо и А. А. Козьяк [2]. Они выделяют две модели: дефицитарная и экспансивная. Согласно дефицитарной модели, энергетические и временные ресурсы человека представляют собой константу. При дисбалансе повышение активности в одной из сфер жизни индивида приводит к дефициту ресурсов в другой, что значительно повышает вероятность возникновения ролевого конфликта.

Сущность экспансивной модели заключается в том, что сферы работы и личной жизни являются взаимодополняющими.

Теории, рассматривающие проблему баланса работы и личной жизни, представляют собой важный инструмент в изучении этой темы. Они помогают понять влияние различных факторов на баланс и его поддержание. Возникающие противоречия и различия в концепциях подчеркивают сложность и многогранность данной темы, позволяет сформировать ракурсы и отобразить теоретическую рамку для прикладного исследования баланса в современных российских организациях.

### Источники и литература

- 1) Моспан А. и др. Баланс работы и личной жизни у сотрудников российского производственного предприятия // Организационная психология. – 2016. – Т. 6. – №. 2. – С. 8-29.
- 2) Штроо В.А., Козьяк А.А. Личностный смысл баланса между работой и личной жизнью [ Электронный ресурс] // Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». 2015. № 3 (83). С. 253-267.
- 3) Akinyele S. T., Peters M. C., Akinyele F. E. Work-life balance imperatives for modern work organization: A theoretical perspective // International Journal of Managerial Studies and Research. – 2016. – Т. 4. – №. 8. – С. 57-66.
- 4) Wallace, C.; Pichler, F.; Hayes, B.C. First European Quality of Life Survey: Quality of Work and Life Satisfaction; Office for Official Publications in the European Communities: Dublin, Ireland, 200