

КОРПОРАТИВНЫЕ МЕРЫ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ КАК ФАКТОР СНИЖЕНИЯ КОНФЛИКТА МЕЖДУ СЕМЬЕЙ И РАБОТОЙ

Аннотация

Статья посвящена изучению корпоративной демографической политики как одного из факторов снижения конфликта между семьей и работой. На основе исследования работающих женщин с детьми, проведенного в ноябре 2022 г. – январе 2023 г. (n=635) автор делает вывод о перспективах развития корпоративной демографической политики в России. Несмотря на то, что корпоративные меры поддержки сотрудников с семейными обязанностями слабо распространены в отечественной практике, работники говорят о необходимости поддержки сотрудников с семейными обязанностями со стороны работодателя. По мнению работников, корпоративная поддержка не только формирует благоприятный социально-психологический климат в компании, но и способствует нивелированию конфликта между семьей и работой. Полученные результаты могут быть использованы для разработки нового направления демографической политики, подразумевающего поддержку лиц с семейными обязанностями не только на государственном, но и на корпоративном уровне.

Ключевые слова: корпоративная демографическая политика, конфликт между семьей и работой, работники с семейными обязанностями, баланс между семьей и работой, работодатель.

Вторая половина двадцатого века ознаменовала начало перехода от традиционной гендерной парадигмы к модели гендерного равенства. Женщины активнее вовлекались в экономическую деятельность и наравне с мужчинами пытались выстраивать профессиональную карьеру. Традиционный гендерный контракт, согласно которому мужчина выступал единственным кормильцем в семье, а женщина возлагала на себя обязанности по уходу за домом и воспитанию детей, постепенно начал уходить в прошлое [1, с. 31]. К началу нынешнего столетия семья с двумя работающими супругами стала социальной нормой.

Участие индивидов одновременно в профессиональной и семейной сферах жизнедеятельности обусловило появление распространенного на сегодняшний день социального феномена – конфликта между семьей и работой (Work-family conflict – WFC). Под конфликтом между семьей и работой понимается форма межролевого конфликта, когда участие в одной из сфер препятствует реализации функций в другой сфере [2, с. 80]. Считается, что такая форма конфликта особенно характерна для женщин – несмотря на популяризацию эгалитарной модели брачно-семейных отношений, женщина остается главным провайдером родительских и хозяйственно-бытовых услуг в семье. Тем не менее, многие исследователи утверждают, что конфликт между семьей и работой актуален не только для женщин, но и для мужчин [3, с. 230]. Это, в том числе, объясняется пересмотром роли отца и распространением идеи активного отцовства – современные мужчины стараются активнее участвовать в реализации родительских и домашних функций.

Конфликт между семьей и работой может развиваться в двух направлениях – от работы к семье (work-family conflict) и, наоборот, от семьи к работе (family-work conflict) [4, с. 1013]. В первом случае интенсивная занятость на рынке труда препятствует выполнению домашних обязанностей – из-за нехватки времени, физических или эмоциональных ресурсов. Во втором случае высокая домашняя нагрузка не позволяет покрывать профессиональные задачи. WFC носит деструктивный характер. Он негативно сказывается на физическом и психологическом здоровье человека, провоцируя профессиональное выгорание, высокий уровень стресса, неудовлетворенность жизненными сферами, затяжную депрессию и пр. Конфликт между семьей и работой может пагубно сказываться на работоспособности индивида и его взаимоотношениях с членами семьи [5].

Более того, исследователи отмечают, что WFC может провоцировать снижение рождаемости. Молодые девушки репродуктивного возраста чаще всего находятся в стадии поиска работы или выстраивания карьеры. Осознавая издержки, которые может повлечь за

собой совмещение одновременно профессиональных и родительских функций, многие из них откладывают деторождение на более поздний срок, а некоторые осознанно отказываются от родительства [6]. Молодые люди, по мнению исследователей, следуют принципу рационального баланса между затратами и издержками – в краткосрочной перспективе выгоды от рождения ребенка неясны, в то время как издержки (профессиональные, экономические, временные, физические и эмоциональные) представляются весьма существенными [7, с. 13].

В зарубежных странах в последнее десятилетие особую популярность набирает так называемая «family friendly policy» (дословно – политика, дружественная семье). Эта политика направлена на обеспечение баланса между семьей и работой и поддержку сотрудников с семейными обязанностями на корпоративном уровне (предоставление родительских отпусков, установление гибкого рабочего графика, наличие корпоративных детских садов и пр.) [8]. В российских компаниях корпоративные меры поддержки работников с детьми практически не реализуются, однако некоторые организации начинают интегрировать механизмы family friendly policy в свою повседневную практику. Отечественные исследователи говорят о перспективах формирования в России корпоративной демографической политики, способствующей повышению уровня баланса между семьей и работой и преодолению негативных демографических тенденций [9, с. 3].

Цель настоящей работы – проанализировать перспективы развития корпоративной демографической политики в России как одного из факторов преодоления конфликта между семьей и работой.

Эмпирической базой исследования послужили данные опроса работающих женщин с детьми, проведенного в ноябре 2022 г. – январе 2023 г. (n=635). Опрос был посвящен изучению степени распространенности мер корпоративной демографической политики в российских организациях. Распределение респондентов, возрасту и количеству детей представлено в табл. 1.

Таблица 1

Структура женщин по возрасту и количеству детей

Переменная	Показатель	
Количество детей, %	Один ребенок	37
	Два ребенка	51
	Три ребенка	10,5
	Четыре ребенка	1,5
	Всего	100
Средний возраст, лет	45,67	

Рассчитано: собственные расчеты автора

Сбор данных осуществлялся онлайн с помощью сервиса Google Forms. Анализ собранных данных проводился в программе IBM SPSS 23.0.

Опишем полученные результаты.

1. Подавляющее большинство респондентов (85,8%) считают, что работодатель должен обеспечивать поддержку сотрудникам с семейными обязанностями. Однако только 43% опрошенных женщин признались, что в их организациях существуют подобные меры – наиболее распространенными из них оказались диспансеризация персонала, организация новогодних праздников для детей сотрудников и возможность работы в режиме неполного рабочего дня (табл. 2).

Таблица 2

Наиболее распространенные меры поддержки сотрудников с семейными обязанностями, реализуемые в российских компаниях

Меры поддержки	% ответивших
Диспансеризация сотрудников	44,8
Новогодние праздники для детей сотрудников	31,4
Возможность работы в режиме неполного рабочего дня для сотрудников с маленькими детьми (гибкий график работы и отпусков)	29,8
Выходной день 1 сентября сотрудникам, чьи дети обучаются в начальной школе	20,8
Возможность удаленной работы	17,2
Дополнительные (помимо государственных) оплачиваемые или неоплачиваемые отпуска работникам с детьми	13,6
Места в детских садах или школах для детей сотрудников	13,6
Дополнительная (помимо государственной) единовременная выплата при рождении ребенка	12,3
Бесплатные путевки в санатории, детские оздоровительные лагеря	10,9
Выходной день отцам по случаю рождения ребенка	9,1

Рассчитано: собственные расчеты автора

2. Более трети респондентов (39,4%), в чьих организациях реализуются некоторые меры поддержки работников с семейными обязанностями, признались, что существующих мер недостаточно. Еще 38% респондентов затруднились ответить на этот вопрос. При этом каждый второй опрошенный работник отметил, что его компания нуждается в дополнительных мерах поддержки сотрудников с детьми.

3. Мы попросили респондентов оценить ряд утверждений о совмещении работы и родительства по 5-балльной шкале, где 1 – совершенно не согласен, а 5 – совершенно согласен. На основе полученных данных мы вычислили индекс согласия респондентов с утверждениями о профессиональной деятельности работников с детьми. Результаты демонстрируют, что корпоративные меры поддержки воспринимаются сотрудниками в качестве одного из факторов, способствующих оптимальному совмещению семьи и работы (табл. 3).

Таблица 3

Индекс согласия респондентов с утверждениями о совмещении работы и родительства

Утверждение	Средняя
Поддержка сотрудников с детьми со стороны работодателя формирует благоприятный социально-психологический климат внутри коллектива	4,37
Позитивное отношение руководства компании к сотрудникам, имеющим детей, напрямую влияет на производительность труда	4,29
Оказываемая работодателем поддержка сотрудникам с детьми позволяет легче совмещать профессиональную и семейную сферы жизни	4,23
Работники предпочитают устраиваться в компании, где есть меры поддержки сотрудников с детьми	3,92
Работодатель наравне с государством должен оказывать поддержку работникам с детьми	3,74
Поддержка работодателем «семейных» работников не сказывается на их профессиональных результатах и производительности труда	2,94

Продолжение таблицы 3

Утверждение	Средняя
Благоприятный социально-психологический климат внутри коллектива никак не зависит от того, какие меры поддержки оказывает работодатель своим «семейным» сотрудникам	2,81
Наличие в организации мер поддержки работников с детьми не влияет на лояльность сотрудников к компании	2,75
Для того, чтобы легко совмещать семью и работу, необязательно получать поддержку со стороны работодателя	2,59
Работников с детьми должно поддерживать государство, работодатель не должен иметь к этому никакого отношения	2,44

Рассчитано: собственные расчеты автора

Таким образом, мы можем сделать вывод о том, что корпоративные меры поддержки сотрудников с семейными обязанностями лишь начинают формироваться в российских компаниях. На сегодняшний день это далеко не популярная практика. При этом наиболее распространенные меры поддержки, реализуемые в отечественных организациях в настоящее время (диспансеризация персонала и новогодние подарки для детей сотрудников), вряд ли способствуют снижению уровня конфликта между семьей и работой. Более действенные механизмы нивелирования конфликта (например, гибкий график работы, возможность удаленной работы, предоставление мест в корпоративных детских садах и пр.) распространены в меньшей степени.

Между тем, работники признают необходимость поддержки лиц с семейными обязанностями на корпоративном уровне и говорят о недостаточности существующих механизмов стимулирования таких сотрудников. По мнению работников, оказываемая работодателем поддержка не только формирует благоприятный социально-психологический климат в компании, но и способствует более сбалансированному совмещению профессиональной и семейной жизненных сфер.

Полученные нами результаты могут быть использованы для разработки нового направления демографической политики, подразумевающего поддержку лиц с семейными обязанностями не только на государственном, но и на корпоративном уровне. Реализация комплексной политики может способствовать повышению уровня баланса между семьей и работой и преодолению негативных демографических тенденций в России.

Благодарности

Исследование проведено в рамках проекта «Институты поддержки российской пронаталистской политики: потенциал и перспективы влияния на рост рождаемости», поддержанного Советом по грантам Президента Российской Федерации на государственную поддержку ведущих научных школ Российской Федерации (НШ-1327.2022.2).

Литература

1. Рождественская Е. Ю. Академическая женская карьера: балансы и дисбалансы жизни и труда // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. № 3 (151). С. 27–47.
2. Greenhaus J. H., Beutell N. J. Sources of conflict between work and family roles // Academy of Management Review. 1985. Vol. 10. No. 1. Pp. 76-88. DOI: 10.5465/amr.1985.4277352
3. Shreffler K. M., Pirretti A. E., Drago R. Work–family conflict and fertility intentions: Does gender matter? // Journal of Family and Economic Issues. 2010. Vol. 31. Pp. 228-240.
4. Reimann M., Schulz F., Marx C. K., Lükemann L. The family side of work-family conflict: A literature review of antecedents and consequences // Journal of Family Research. 2022. Vol. 34(4). Pp. 1010-1032.

5. Obrenovic B., Jianguo D., Khudaykulov A., Khan M. A. S. Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model // *Frontiers in psychology*. 2020. Vol. 11. DOI: 10.3389/fpsyg.2020.00475

6. Jiang M., Wu Z., He B., Tu A., Wu Y. Effect of Work–Family Conflict on Three-Child Fertility Intention of Working Women of Reproductive Age under the Background of Active Reproductive Support: The Moderating and Mediating Effects of Anxiety Disorders and Life Stress // *Sustainability*. 2022. Vol. 14. DOI: 10.3390/su142114615

7. Kane D., Li K. Fertility cultures and childbearing desire after the Two-Child Policy: evidence from southwest China // *Journal of Family Studies*. 2021. Pp. 1-19.

8. Yadav V., Sharma H. Family-friendly policies, supervisor support and job satisfaction: mediating effect of work-family conflict // *Vilakshan-XIMB Journal of Management*. 2021.

9. Багирова А. П., Вавилова А. С. Корпоративная демографическая политика: оценки и возможности // *Human Progress*. 2021. Т. 7. № 2.

N. Blednova

CORPORATE MEASURES OF DEMOGRAPHIC POLICY AS A FACTOR OF REDUCING WORK-FAMILY CONFLICT

Abstract

The article is devoted to the study of corporate demographic policy as one of the factors for reducing work-family conflict. Based on a study of working women with children conducted in November 2022 - January 2023 (n=635), the author concludes about the prospects for the development of corporate demographic policy in Russia. Despite the fact that corporate measures to support employees with family responsibilities are not widespread in Russian practice, respondents say about the need for employers to support employees with family responsibilities. According to employees, corporate support not only creates a favorable social and psychological climate in the company, but also helps to reduce the level of work-family conflict. The results obtained can be used to develop a new direction of demographic policy, which implies support for workers with family responsibilities not only at the state, but also at the corporate level.

Keywords: corporate demographic policy, work-family conflict, workers with family responsibilities, work-family balance, employer.

УДК 316.346.32

И. Л. Грошев, И. А. Грошева

СОЦИАЛЬНЫЙ ПОРТРЕТ БУДУЩЕГО ПАРТНЁРА СЕМЕЙНЫХ ОТНОШЕНИЙ В ПРЕДСТАВЛЕНИЯХ МОЛОДЁЖИ

Аннотация

В статье авторы рассматривают особенности и структурные элементы социального портрета партнёра для семейных отношений, на который ориентируется молодёжь в определении потенциального избранника. Представлены данные исследования, которые демонстрируют высокий уровень практичности и прагматичности в подборе партнёра со стороны представителей обоих полов. Выявленный рост актуализации вероисповедания и национальной идентичности позволяет говорить о росте социальной напряжённости в молодёжной среде, обусловленный, в том числе, спецификой современной информационной среды. В то же время результаты опроса показывают достаточно высокий уровень дивергенции в отношении предпочитаемых морально-нравственных качеств, что свидетельствует о наличии рассогласованности при формировании межличностного взаимодействия.

Ключевые слова: молодёжь, семья, межличностное взаимодействие, брачные установки, социальные коммуникации.

В эпоху постмодерна формируется новая социальная реальность, бытие становится неустойчивым, характеризуется изменчивостью, и в этих условиях человек формирует новую жизненную стратегию, постоянно требующую переосмысления жизненного опыта и дальнейшего самоутверждения. Культурный плюрализм становится предпосылкой для