

Баланс жизненных сфер при получении профессионального образования в сфере экономики

Золотина О. А.¹, Серпухова М. А.¹

¹ *Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, Москва, Россия*

Цель. Определить ключевые параметры занятости, позволяющие студентам бакалавриата и магистратуры оптимальным образом сочетать работу с получением профессионального образования, а лицам, обучающимся на курсах повышения квалификации, иметь баланс между работой и семейными функциями.

Задачи. Проанализировать опросы студентов выпускного курса бакалавриата и магистратуры, а также выпускников программ дополнительного профессионального образования (ДПО) экономического факультета Московского государственного университета (МГУ) имени М. В. Ломоносова.

Методология. В исследовании применены общелогические методы познания: диалектический, системный, логический и сравнительный анализ; методы социологических исследований, включая опросы контактной аудитории.

Результаты. Выявлены основные характеристики занятости, способствующие сохранению работающими студентами высокого уровня успеваемости, положительно сказывающиеся на балансе «семья — работа» для лиц более старшего возраста, получающих дополнительное профессиональное образование.

Выводы. Повышение гибкости рынка труда в виде роста предложений о работе с частичной занятостью могло бы в значительной степени способствовать сохранению и повышению качества подготовки студентов, совмещающих работу и учебу, что особенно актуально для уровня бакалавриата. Расширение доступных форм занятости может положительно влиять на решение о получении первого профессионального опыта еще во время обучения в вузе. В связи с развитием дистанционной занятости формы работы студентов требуют дополнительного детального изучения.

Ключевые слова: *занятость молодежи, рынок труда, образование, баланс жизненных сфер, баланс «семья — работа», переход «учеба — работа».*

Для цитирования: Золотина О. А., Серпухова М. А. Баланс жизненных сфер при получении профессионального образования в сфере экономики // *Экономика и управление*. 2020. Т. 26. № 8. С. 886–900. <http://doi.org/10.35854/1998-1627-2020-8-886-900>

Balancing the Spheres of Life During Professional Economic Education

Zolotina O. A.¹, Serpukhova M. A.¹

² *Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia*

Aim. The presented study aims to determine the key employment parameters that allow bachelor's and master's degree students to combine work with professional education in the optimal way and help people enrolled on further professional education to maintain a balance between work and family functions.

Tasks. The authors analyze surveys of bachelor's and master's degree undergraduates and graduates of continuing professional education (CPE) programs of the Faculty of Economics of Lomonosov Moscow State University (MSU).

Methods. This study uses general logical methods: dialectical, logical, comparative, and systems analysis; methods of sociological research, including public surveys.

Results. The authors identify major employment characteristics that help working students maintain high academic performance and positively affect the work-family balance of older people receiving further professional education.

Conclusions. Increased flexibility of the labor market in the form of more part-time job offers could make a significant contribution to maintaining and improving the quality of training of students who combine work and studies, which is especially relevant for bachelor's degree students. Diversifying the available forms of employment can positively affect the decision to gain initial professional experience while studying at the university. Due to the development of remote employment, the forms of occupation available to students need to be further studied in detail.

Keywords: *youth employment, labor market, education, balancing the spheres of life, work-family balance, study-work transition.*

For citation: Zolotina O.A., Serpukhova M.A. Balancing the Spheres of Life During Professional Economic Education. *Ekonomika i upravlenie = Economics and Management*. 2020;26(8):886-900 (In Russ.). <http://doi.org/10.35854/1998-1627-2020-8-886-900>

Введение

В современных условиях все большую актуальность приобретают вопросы, связанные со сбалансированным распределением времени на реализацию индивидом функций в различных сферах его жизни, таких как образование, работа и семья. Активное развитие цифровых технологий привело к трансформации стандартной концепции инвестиций в человеческий капитал [1, с. 30], когда человек получал основное образование, затем профессиональное, что впоследствии позволяло ему использовать накопленные знания для обретения желаемой работы.

В настоящее время студенты «вынуждены» при получении профессионального образования совмещать образовательную и экономическую активность с целью повышения своей конкурентоспособности на рынке труда. Одновременно с этим изменения в структуре спроса, содержании профессий, требованиях работодателей, которые происходят на современном рынке труда, обуславливают необходимость для работников быть адаптивными и готовыми к получению новых профессиональных знаний на протяжении всей жизни. Наряду с карьерным развитием и получением образования одним из наиболее важных институтов в процессе становления и развития личности является семья. В условиях укрепления модернизированной модели семьи с двумя работающими супругами нахождение баланса между рабочими и семейными функциями, а также непрерывным повышением профессиональной квалификации в случае достойной занятости приобретают особую важность, являясь способом повышения качества жизни и удовлетворенности ею.

Цель статьи — определение ключевых параметров занятости, позволяющих студентам бакалавриата и магистратуры оптимальным образом сочетать работу с получением профессионального образования, а лицам, обучающимся на курсах повышения квалификации, иметь баланс между работой и семейными функциями. Для достижения заявленной цели авторами был проведен опрос выпускников бакалавриата, магистратуры и программ дополнительного профессионального образования экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова.

Методология

В современной России традиционная модель перехода от учебы к работе (начало работы после получения диплома о профессиональном образовании) сменяется стратегией совмещения студентами обучения и занятости. Приобретение опыта работы еще до получения диплома повышает конкурентоспособность молодых специалистов как кандидатов на работу. Впервые этот вывод в отношении отечественного рынка труда сделан в начале 2000-х гг. [2]. В том числе, было доказано, что факт совмещения учебы и работы положительно влияет на успешность перехода после получения диплома к постоянной занятости, по уровню квалификации, соответствующей образованию выпускника. Сделан вывод о том, что стратегия совмещения учебы с работой является сигналом о более высоком уровне способностей студентов и их производительности. В дополнение к этому аспекту анализа опыта работы студентов в исследовательской литературе можно найти выводы о том, что сам факт наличия опыта работы положительно влияет на уровень общепрофессиональных компетенций, а в случае, если опыт работы профильный и соответствует квалификации учащегося, он дополнительно стимулирует формирование профессиональных компетенций [3, с. 763].

Вместе с тем получение профессионального образования, особенно в вузе, обеспечивающем высокое качество подготовки, является выгодным для молодежи: в настоящее время в России каждый следующий уровень профессионального образования приносит дополнительную финансовую отдачу, улучшает перспективы трудоустройства и повышает удовлетворенность выпускников работой [4, с. 138; 5]. Все это является обоснованием для перехода молодежи в первые десятилетия XXI в. к стратегии выхода на рынок труда в период получения профессионального образования, а не после его завершения.

В современных условиях получение дополнительных знаний и умений, осваивание новых программных продуктов, повышение уровня своей компетентности становится необходимым на протяжении всей жизни, а не только в контексте получения основного профессионального образования [6, с. 72]. Переход к непрерывному образованию описан

в концепции Life Long Learning (LLL), которая возникла на Западе еще в 1960-е гг. На важности получения образования в течение жизни сделан акцент в докладе ЮНЕСКО в 1996 г., где сказано о том, что это способствует повышению производительности труда, «позволяет людям развивать осознание себя и свою среду и побуждает их играть свою социальную роль на работе и в обществе» [7].

Однако возможность получения дополнительного профессионального образования взрослыми как элемента непрерывного образования ограничивается не только рабочими задачами, количество которых не снижается на период обучения работника, но и наличием у большинства обучающихся семейных обязательств. В этой связи, по нашему мнению, значимым критерием успешности получения качественного дополнительного образования служит баланс между работой и семьей, который, в свою очередь, зависит как от основных параметров занятости, так и от состава семьи работника. Основные теории, раскрывающие взаимосвязь работы и семьи в контексте поиска баланса между ними, представлены в исследованиях таких авторов, как Р. Блуд, Д. Вульф [8], С. Ламберт [9], С. Пиотковски [10], Г. Гриндаус, Т. Бьютелл [11], Р. Барнетт [12], С. Маркс, С. Макдемид [13], М. Кларк [14], Дж. Белски, М. Перри-Дженкинс, А. Крутер [15] и др.

Наибольшее распространение среди моделей баланса «семья — работа» получала теория [15; 16], в основе которой находится идея о том, что данные жизненные сферы оказывают влияние друг на друга: достижения (или проблемы) в работе положительно (или отрицательно) сказываются на реализации индивидом его семейных функций, и наоборот. Данная теория подтверждена в более поздних работах таких ученых, как М. Фрон [17], Д. Сегарра-Лейва [18], Л. Сорнсвейт [19], Дж. Гринхайса, Г. Повелла [20] и других, где доказано, что отсутствие баланса между семьей и работой приводит к снижению производительности труда работника, а его наличие формирует удовлетворенность работой и приносит дополнительные выгоды компании. Теоретические основы и современные тенденции достижения баланса «семья — работа» в России представлены в работах Т. О. Разумовой, М. А. Серпуховой [21; 22] и И. Е. Калабихиной [23].

Для достижения заявленной цели нами проведен анализ исследований студентов выпускного курса бакалавриата и магистратуры, а также выпускников программ ДПО экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова. Полученные результаты позволили выявить основные характеристики занятости, способствующие успешному совмещению рабо-

ты и учебы для студентов, положительно сказывающиеся на балансе «семья — работа» для лиц более старшего возраста, получающих дополнительное профессиональное образование.

Описание выборки

Индикаторами достижения баланса жизненных сфер в проведенном исследовании выбраны:

- *для студентов* — успешное сочетание работы и учебы, когда достижение баланса этих сфер характеризуется высокой успеваемостью, на уровне среднего балла 4,5 по диплому (по пятибалльной шкале);
- *для слушателей программ дополнительного образования* — успешное сочетание работы и семейных обязанностей, которое определяется субъективной оценкой респондента, где достижение равновесия между сферами соответствует ответу «полностью удовлетворен» балансом «семья — работа».

Для формирования портрета занятого студента, успешно совмещающего работу и учебу, проведен анализ мониторинга трудоустройства студентов выпускного курса бакалавриата и магистратуры экономического факультета МГУ за 2015–2019 гг. Целевая группа респондентов (работающие студенты с успеваемостью на уровне среднего балла 4,5) в 2015–2019 гг. составляет в бакалавриате 105 человек, в магистратуре — 223 человека. Общая численность студентов, принявших участие в мониторинге на момент выпуска, количество и доля работающих студентов, а также число студентов, успешно балансирующих в отношении учебы и работы, представлены в таблице 1.

Следует учитывать, что в 2017 г. направление «Менеджмент» включало в себя и направление «Финансы и кредит», которое выделилось в качестве самостоятельного направления подготовки и впервые выпустило студентов. Принцип объединения этих направлений подготовки состоит в том, что студенты указанного выше направления, в отличие от студентов направления «Экономика», обучаются в вечернее время. Формально это упрощает совмещение учебы и работы. Общее количество ответов студентов направления «Финансы и кредит» — 72, из них работающих — 38, в том числе с высокой успеваемостью — 13. Студенты бакалавриата обоих направлений подготовки («Экономика» и «Менеджмент») обучаются в дневное время. Поэтому профиль студента, достигшего баланса «учеба — работа», анализируется для бакалавриата в целом. В магистратуре время проведения занятий отличается по направлениям подготовки. Так, студенты направления «Экономика» обучаются в дневное время, а направления «Менеджмент» (и с 2017 г. вновь созданного направления под-

Данные мониторинга трудоустройства студентов выпускного курса экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова, 2015–2019 гг.

Год выпуска	2015	2016	2017	2018	2019
Бакалавриат					
Общее количество студентов	284	362	383	379	377
Количество работающих студентов	45	39	55	78	81
Доля работающих студентов, %	16	11	14	21	21
Количество работающих студентов, указавших средний балл	25	21	41	52	53
Количество работающих студентов со средним баллом 4,5	13	12	22	28	30
в том числе направления «Экономика»	12	12	19	22	24
в том числе направления «Менеджмент»	1		3	6	6
Магистратура					
Общее количество студентов	235	256	303	302	255
Количество работающих студентов	107	106	125	132	126
Доля работающих студентов, %	46	41	41	44	49
Количество работающих студентов, указавших средний балл	63	67	64	64	72
Количество работающих студентов со средним баллом 4,5	41	46	41	42	53
в том числе направления «Экономика»	27	33	30	25	15
в том числе направления «Менеджмент»	14	13	11	17	38

готовки «Финансы и кредит») — в вечернее, что формально упрощает совмещение учебы и работы. Поэтому группы магистров проанализированы отдельно по направлениям подготовки.

Среди студентов бакалавриата, успешно совмещающих работу и учебу, в 2015–2017 гг. доля студентов направления подготовки «Экономика» значительно больше, чем студентов направления «Менеджмент». Однако в 2018–2019 гг. доли студентов, достигших баланса, на направлениях «Экономика» и «Менеджмент» практически становятся равными. Данный факт, а также небольшое количество студентов направления «Менеджмент» в выборке является дополнительным аргументом в пользу того, чтобы анализировать оба направления подготовки в бакалавриате совместно.

Вопрос об успеваемости в мониторинге трудоустройства выпускного курса — опциональный. Ежегодно среди работающих студентов обоих уровней подготовки доля ответивших на вопрос о среднем балле больше, чем у студентов в целом. Из всех работающих студентов, ответивших на вопрос об успеваемости, доля имеющих средний балл 4,5 в бакалавриате по годам колеблется от 52 до 57 %; в магистратуре — от 62 до 74 %. Это говорит о том, что с большей вероятностью достичь баланса между учебой и работой удастся в магистратуре.

Для формирования портрета занятого обучающегося по программам ДПО, успешно совмещающего работу, семью и получение дополнительного образования, с декабря 2019 г.

по июнь 2020 г. проведен опрос с участием 356 респондентов. В финальной выборке оказались 142 человека, которые в данный период являлись занятыми, проходили курсы повышения квалификации на экономическом факультете МГУ, имели семью и ответили, что они полностью удовлетворены балансом «семья — работа» в их жизни. Важно отметить, что в состав семьи могут входить следующие категории: пара, состоящая в брачных отношениях; мужчина или женщина, не состоящие в браке, но имеющие детей либо родственников, совместно проживающих с ними. Среди опрошенных 54,9 % — женщины, 45,1 % — мужчины. Средний возраст респондентов — 37 лет. Практически 98 % опрошенных имеют высшее образование и продолжают получать дополнительное, проходя курсы повышения квалификации или переподготовки на экономическом факультете МГУ.

Существенную роль в субъективной оценке удовлетворенности балансом между работой и семейными функциями играет состав семьи. Согласно полученным данным, более 66,9 % респондентов состоят в брачных отношениях, 19,7 % — никогда не вступали в них, 8,5 % — разведены. При этом более 44 % опрошенных не имеют детей, у 20,4 % — один ребенок, у 22,5 % — двое детей, а лишь 2 % — воспитывают троих. 28 человек (19,7 %) среди опрошенных не состоят в брачных отношениях по тем или иным причинам и не имеют детей, при этом совместно проживают с другими родственниками.

Сфера деятельности работающих студентов бакалавриата (успеваемость 4,5 балла), 2015–2019 гг.

Сфера деятельности	2015	2016	2017	2018	2019
Деятельность профессиональная, научная и техническая		4	9	10	8
Обработывающие производства		4	3	4	9
Деятельность финансовая и страховая			2	5	7
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов		2	3	3	
Образование		1	2	2	2
Деятельность в области информации и связи			1	1	2
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение				2	
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха					1
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги					1
(пусто)	13	1	2	1	
Итого	13	12	22	28	30

Тип компании. Бакалавриат (средний балл 4,5)



Рис. 1. Тип компании. Бакалавриат (успеваемость 4,5), 2015–2019 гг.

Результаты исследования

Баланс жизненных сфер у студентов бакалавриата

Распределение мест работы студентов бакалавриата, имеющих высокую успеваемость, по видам экономической деятельности представлено в таблице 2. Бакалавры, оптимально сочетающие работу и учебу, преимущественно работают в сферах «Профессиональная деятельность» (аудит, консалтинг, научные исследования), «Обработывающие производства» (в первую очередь в категориях «Продовольственные и потребительские товары», «Фармацевтика»), «Финансовая и страховая деятельность».

По уровню должности студенты в основном занимают позиции специалистов. Так, из работающих бакалавров с высокой успеваемостью

2015–2019 годов выпуска заявили о том, что они:

- специалисты — подавляющее большинство студентов (11, 11, 18, 26 и 28 человек каждого из выпусков соответственно);
- руководители, имеющие до трех человек в подчинении (1, 1, 3, 2, 1 человек);
- руководители, у которых в подчинении от четырех до десяти человек (по одному студенту в 2015, 2017 и 2019 гг.).

Тип компании. Установлено, что абсолютное большинство студентов работают в крупном бизнесе, как видно на рисунке 1. Следующие по популярности — небольшие коммерческие компании и сфера государственного управления. Практически никто из бакалавров, достигших баланса между учебной и работой, не занимается собственным бизнесом.



Рис. 2. Объем занятости студентов бакалавриата с высокой успеваемостью, 2015–2019 гг.

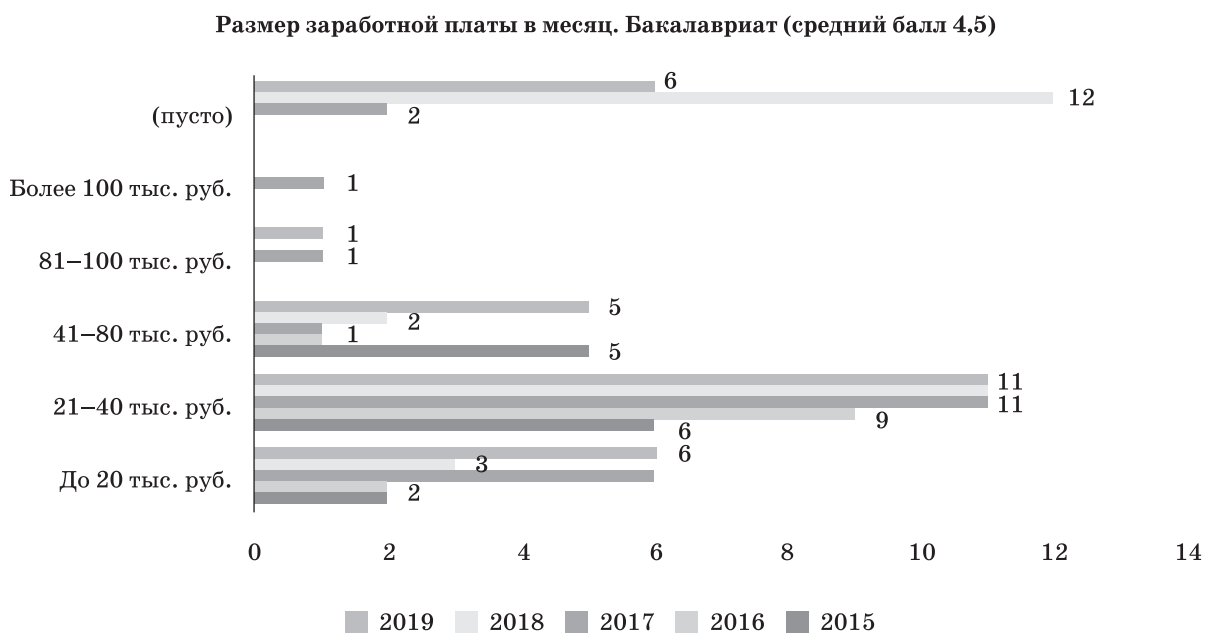


Рис. 3. Размер заработной платы студентов бакалавриата с высокой успеваемостью (средний балл 4,5), 2015–2019 гг.

Объем занятости, позволяющий достичь оптимального баланса. Практически половина студентов трудятся как в течение полного рабочего дня, так и в режиме частичной занятости, что отражено на рисунке 2.

Вопрос об *уровне зарплаты* не является обязательным. Но среди ответивших большинство бакалавров, достигших баланса учебы и работы, получают от 20 до 40 тыс. руб. в месяц, как показано на рисунке 3.

Интересным ракурсом анализа служит *оценка полученного образования* студентами, достигшими баланса между учебой и работой. Так, большинство удовлетворены обучением, но не в полной мере. В рассматриваемый период 50–73 % ответившим учеба «скорее, понравилось». Доля тех, кому обучение очень по-

нравилось, колеблется от 23 до 39 %, в 2018–2019 гг. растет. Доля тех, кому не понравилось обучение на экономическом факультете МГУ, отлична от нуля в 2017–2018 гг. и составляет 5 % и 7 % соответственно.

Аналогично пользу от обучения от 55 до 77 % студентов оценивают как «скорее, полезно», от 11 до 18 % — «очень полезно», за исключением 2016 г., что находит отражение в таблице 3. Оценка пользы от обучения значительно ниже оценки удовлетворенности. Доля тех, кто считает учебу «скорее и полностью бесполезной», отлична от нуля, но имеет тенденцию снижаться и в 2019 г. составляет 7 %.

Таким образом, на уровне бакалавриата достижение баланса жизненных сфер происходит при относительной удовлетворенности

**Удовлетворенность работающих студентов обучением. Бакалавриат (средний балл 4,5),
2015–2019 гг.**

Оценка обучения	2015	2016	2017	2018	2019
Насколько Вам понравилось обучение?					
Очень понравилось	3 (23 %)	4 (33 %)	5 (23 %)	11 (39 %)	11 (37 %)
Скорее, понравилось	8 (62 %)	8 (67 %)	16 (73 %)	14 (50 %)	18 (60 %)
Скорее или совсем не понравилось	0	0	1 (5 %)	2 (7 %)	0
Затрудняюсь ответить	2 (15 %)	0	0	1 (8 %)	1 (8 %)
Насколько Вы оцениваете пользу от обучения?					
Очень полезно	2 (15 %)	0	4 (18 %)	3 (10 %)	5 (17 %)
Скорее, полезно	10 (77 %)	7 (47 %)	12 (55 %)	19 (63 %)	19 (63 %)
Скорее, бесполезно или совсем бесполезно	1 (8 %)	5 (33 %)	5 (23 %)	6 (20 %)	2 (7 %)
Затрудняюсь ответить	1 (8 %)	3 (25 %)	2 (4 %)	2 (7 %)	4 (13 %)

Доля успешно совмещающих работу и учебу. Магистратура (средний балл 4,5)

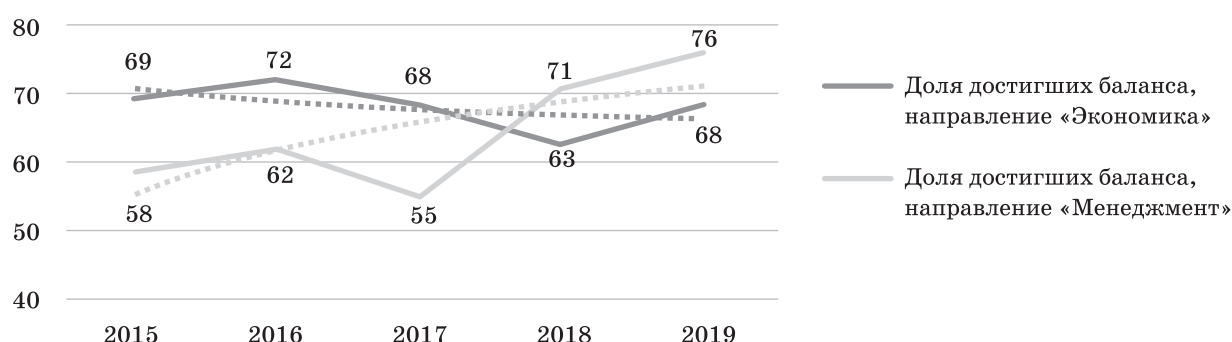


Рис. 4. Доля студентов магистратуры с высокой успеваемостью (средний балл 4,5) в 2015–2019 гг., %

студентами полученным образованием, но доля в полной мере удовлетворенных полученным образованием увеличивается.

Баланс жизненных сфер в магистратуре

В магистратуре среди всех работающих студентов, ответивших на вопрос об успеваемости, доля имеющих средний балл 4,5 по годам на направлении «Экономика» колеблется от 63 до 72 %, а на направлении «Менеджмент» — от 55 до 76 %. При этом студентов направления «Менеджмент», успешно совмещающих работу и учебу, с каждым следующим годом становится больше, т. е. обучение на этом направлении способствует успешному достижению баланса жизненных сфер.

Данное обстоятельство, как предполагалось выше, может быть связано с графиком обучения, снижающим потенциальный конфликт между учебой и работой.

Студенты магистратуры обоих направлений («Экономики» и «Менеджмента») заняты в основном в тех же *видах деятельности*, что

и студенты бакалавриата: «Профессиональная деятельность» (преимущественно аудит, консалтинг, научные исследования); «Обрабатывающие производства» (в первую очередь категории «Продовольственные и потребительские товары», «Фармацевтика»), «Финансовая и страховая деятельность», как видно из таблицы 4.

В процессе характеристики опрошенных по уровню должности выявлено, что среди магистров также большинство составляют специалисты, как показано на рисунке 5. На направлении «Экономика» в каждом следующем выпуске растет доля руководителей, но студентов, занимающих позиции специалистов, насчитывается 80–96 %. Среди студентов направления «Менеджмент» доля специалистов значительно меньше — от 45 до 65 %.

Для обоих направлений подготовки вторая по численности группа — это руководители, имеющие в подчинении до трех сотрудников.

Таблица 4

Сфера деятельности работающих студентов магистратуры (успеваемость 4,5 балла), 2015–2019 гг.

Вид деятельности по ОКВЭД	Направление «Экономика»					Направление «Менеджмент»				
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Деятельность профессиональная, научная и техническая		8	10	8	5		2	4	6	10
Обрабатывающие производства		6	7	3			5	2	4	7
Деятельность финансовая и страховая		10	3	10				2	1	5
Деятельность в области информации и связи		2	3	2	2		1		1	5
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение					3		1		2	3
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений				1	1		1		1	2
Образование		4			3				1	
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов			1				3		1	1
Другие виды деятельности		3	3	1	1		1	1	1	2
(пусто)	27		3	1		14	1	2		1
Итого	27	33	30	25	15	14	13	11	17	38



Рис. 5. Уровень должности студентов магистратуры (средний балл 4,5) в 2015–2019 гг., %

На направлении «Менеджмент» доля студентов-руководителей устойчиво больше, чем на направлении «Экономика». По сравнению с бакалавриатом среди работающих магистров появляются студенты, управляющие командами более десяти человек.

Компании, в которых работают студенты магистратуры на момент выпуска, в основном относятся к представителям крупного бизнеса. Исключение составляет направление «Экономика» в 2019 г., где большинство магистров выпускного курса с высокой успевае-

мостью (пять человек) заняты в государственных учреждениях. Далее по популярности на протяжении всех лет исследования идут государственные структуры и небольшие частные компании.

Интересно, что магистры направления «Экономика» чаще занимаются собственным бизнесом, чем магистры направления «Менеджмент», которое традиционно считается более предпринимательским. При этом среди студентов, обучающихся по направлению «Менеджмент», гораздо больше руководителей.

ЗОЛОТИНА О. А., СЕРПУХОВА М. А. Баланс жизненных сфер при получении профессионального образования в сфере экономики



Рис. 6. Объем занятости студентов магистратуры с высокой успеваемостью в 2015–2019 гг., %



Рис. 7. Объем занятости студентов магистратуры с высокой успеваемостью в 2015–2019 гг., %

Режим работы отличается от бакалавриата в сторону большего объема занятости, что отражено на рисунке 7. Большинство магистров работают 40 часов в неделю. На направлении «Экономика» (в каждый год наблюдения) в таком режиме работают не менее 70 % студентов с высокой успеваемостью. Объем занятости на направлении «Экономика» в среднем более вариативен, чем на направлении «Менеджмент», где в режиме полного рабочего дня заняты от 80 до 100 % студентов со средним баллом 4,5.

Уровень заработной платы магистров направления «Экономика» аналогичен бакалавриату: на протяжении каждого исследуемого года, за исключением 2015 г.,

большинство получают от 20 до 40 тыс. руб. в месяц. В 2015 г. большая часть студентов этого направления с оптимальным балансом получали от 40 до 80 тыс. руб. в месяц, как видно на рисунке 8.

Зарплата магистров направления «Менеджмент» выше. Большинство выпускников 2015 г. зарабатывали 41–80 тыс. руб. в месяц; 2016 г. — до 20 тыс. руб. или от 81 до 100 тыс. руб. (но в этом году получено очень мало ответов целевой группы респондентов — 5); 2017 г. — 41–80 тыс. руб. или 81–100 тыс. руб. в месяц; 2018 г. — более 100 тыс. руб. (и вторая по величине группа — от 80 до 100 тыс. руб.); 2019 г. — от 81 до 100 тыс. руб.

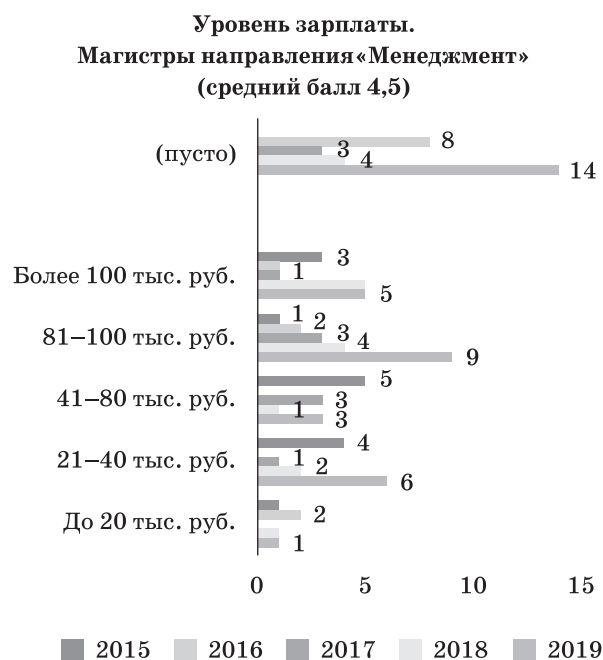
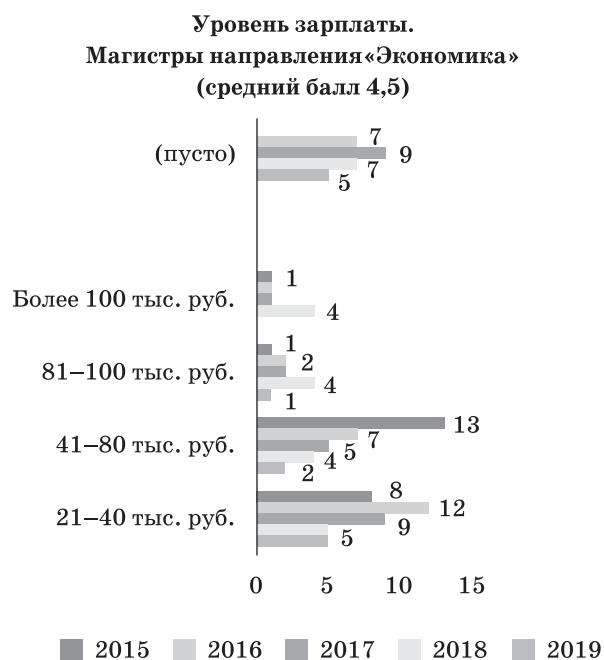


Рис. 8. Заработная плата студентов магистратуры с высокой успеваемостью в 2015–2019 гг.

Баланс жизненных сфер у слушателей программ ДПО

Для формирования ключевых параметров занятости, позволяющих работникам успешно совмещать оплачиваемую трудовую деятельность, семейные функции и повышение профессиональной квалификации, проанализированы данные о сфере деятельности респондентов, наиболее удовлетворенных балансом «семья — работа», что находит отражение в таблице 5.

По результатам опроса выявлено, что большинство респондентов (28,2 %), которым успешно удается совмещать изучаемые сферы жизни, составляют занятые в научной деятельности и образовании, 19 % являются работниками металлургической отрасли, 10,6 % — представителями финансовой деятельности. Данный результат может быть обусловлен тем, что в современных условиях работникам в сфере науки и образования предоставлена возможность для формирования графика работы в соответствии с личными предпочтениями, что положительно сказывается на возможностях достижения баланса между изучаемыми категориями. Вместе с тем регулярное повышение квалификации такой группы работников — обязательное условие для продолжения деятельности в данной сфере.

Данные о распределении респондентов по уровням должностей представлены на рисунке 9.

Полученные результаты свидетельствуют о том, что среди наиболее сбалансированных людей более 53 % заняты в качестве наемных работников (специалистов высшего уровня квалификации), а 19,7 и 19 % составляют наемные работники, являющиеся руководителями

и специалистами среднего уровня квалификации соответственно. Таким образом, можно заключить, что с повышением уровня должности повышается и удовлетворенность балансом между работой и семьей. Анализ данных о месте работы респондентов показал, что в стандартных условиях (вне пандемии) более 82 % сбалансированных работников осуществляют деятельность на предприятии или в организации, более 11 % — не имеют фиксированного рабочего места, еще 7 % опрошенных работают из дома.

Среди показателей, влияющих на степень удовлетворенности балансом жизненных сфер индивида, выделяется стаж работы, о чем свидетельствует рисунок 10.

Более 70 % тех, кому успешно удается совмещать работу, семью и учебу, — это лица, имеющие общий трудовой стаж более 10 лет, а 12 % имеют опыт работы от 5 до 10 лет, еще 12 % — от 3 до 5 лет. Данный результат свидетельствует о том, что лица с большим стажем работы успешнее достигают баланса между жизненными сферами.

Эффективное распределение времени на различные виды деятельности среди занятого населения во многом зависит от графика их работы. Так, более 64,8 % респондентов заявили, что их работа выполняется в компании на условиях полного рабочего дня, 33,1 % — выполняют деятельность в режиме гибкого рабочего дня, 2 % — трудятся неполный рабочий день или неделю. Данные о реальной продолжительности рабочей недели свидетельствуют о том, что среди занятых, наиболее удовлетворенных балансом жизненных сфер, 45,8 % работают от 40 до 50 часов в неделю, 28,2 % имеют 30–40 рабочих часов в неделю, 15,5 %

Сфера деятельности респондентов с наилучшим балансом «семья — работа»

Сфера деятельности	Распределение респондентов	
Научная деятельность, образование	40	28,2 %
Металлургия	27	19,0 %
Финансовая деятельность	15	10,6 %
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования, гостиницы и рестораны, транспорт и связь	12	8,5 %
ИТ, телефония	11	7,7 %
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	8	5,6 %
Добыча полезных ископаемых	7	4,9 %
Строительство	5	3,5 %
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	4	2,8 %
HR	4	2,8 %
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	3	2,1 %
Консалтинг	3	2,1 %
Другое	3	2,1 %
Всего	142	100,0 %

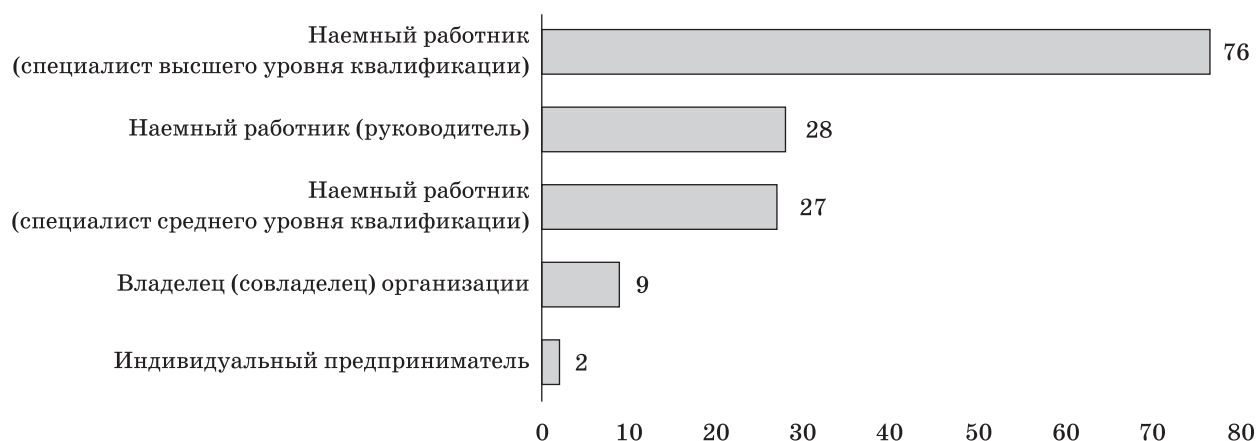


Рис. 9. Распределение респондентов с наилучшим балансом «семья — работа» по уровням должностей

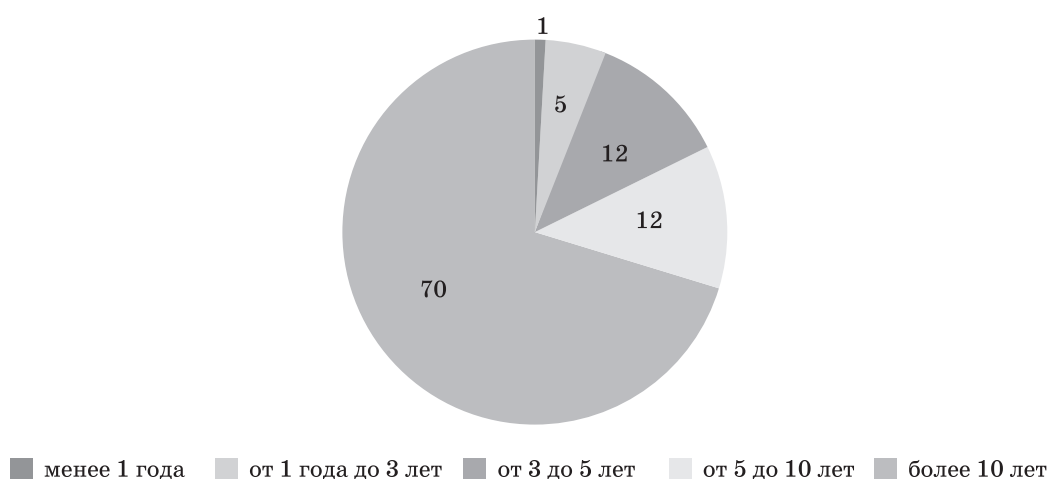


Рис. 10. Распределение респондентов с наилучшим балансом «семья — работа» в зависимости от трудового стажа, %

опрошенных — более 50 часов. Однако реальная продолжительность рабочей недели респондентов не всегда соответствует официальному графику их работы, что отражено на рисунке 11.

Согласно полученным результатам, сотрудники с полным рабочим днем более склонны к переработкам: у 19 % из них в действительности рабочая неделя составляет более 50 ча-

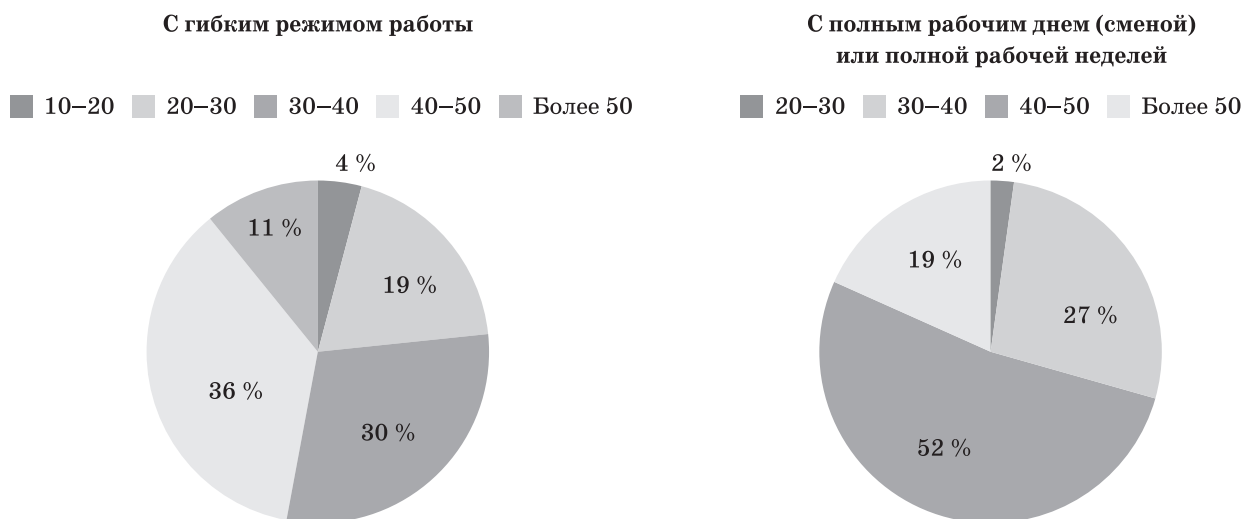


Рис. 11. Распределение респондентов с наилучшим балансом «семья — работа» в зависимости от режима работы и реальной продолжительности рабочей недели (в часах)

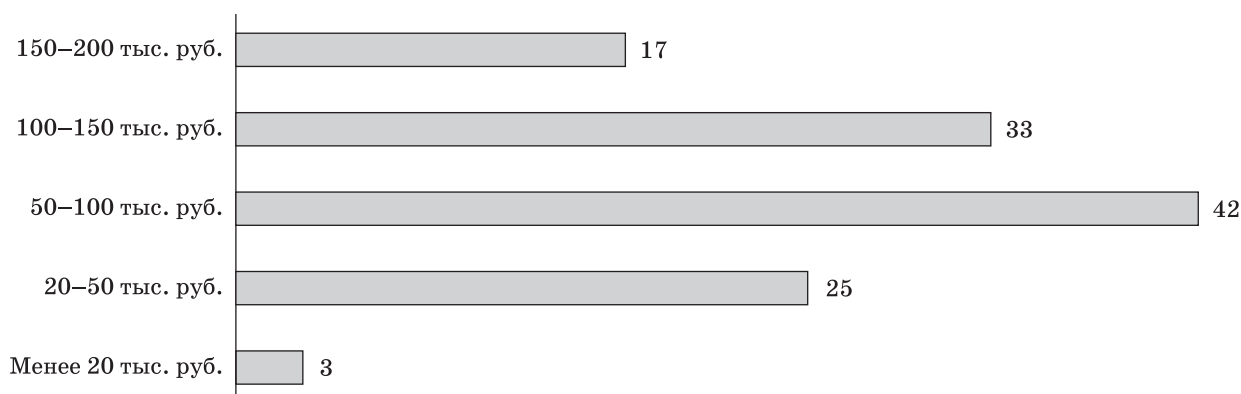


Рис. 12. Распределение респондентов с наилучшим балансом «семья — работа» в зависимости от размера заработной платы

сов, а при гибком графике работы лишь 10,6 % имеют переработку. От 30 до 40 часов в неделю трудятся около 30 % занятых в режиме гибкого рабочего дня. В условиях полной занятости данный показатель всего на три процента ниже (27 %). Итак, среди работников, которые полностью удовлетворены балансом между работой и семьей, большинство тех, кто трудится на условиях полной рабочей недели. Ее продолжительность — от 40 до 50 часов.

Однако степень удовлетворенности балансом между рабочими и семейными фикциями при получении дополнительного профессионального также может быть обусловлена размером заработной платы работника, как видно на рисунке 12.

Представленные данные свидетельствуют о том, что 29,6 % респондентов, которым успешно удастся совмещать работу, учебу и семью, составляют занятые с заработной платой в размере от 50 до 100 тыс. рублей. 23,2 % — получают от 100 до 150 тыс. руб., а более 17 % — 20–50 тыс. руб. Следовательно, можно считать, что оптимальная заработная плата для сотрудника современной компании,

позволяющая иметь баланс жизненных сфер, должна быть в диапазоне от 50 до 150 тыс. руб.

Выводы

Проведенный анализ исследований с участием студентов экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова позволил выявить основные характеристики занятости (профиль), которые дают возможность студентам успешно достигать баланса между учебой и работой, а работникам современных компаний успешно повышать профессиональную квалификацию, имея семью и высокий уровень удовлетворенности своим балансом между работой и семейными обязанностями:

– *профиль занятости для работающих студентов:*

- работа по найму в крупной коммерческой организации на позиции специалиста с полной занятостью;
- сфера деятельности — профессиональная, научная и техническая деятельность (аудит, консалтинг, наука, маркетинговые исследования, реклама); обрабатывающие производ-

ства (продовольственные и потребительские товары, фармацевтика, нефтехимия); финансовая и страховая деятельность;

- объем занятости может быть более гибким, чем 40 часов в неделю, в первую очередь в бакалавриате, и чуть менее в магистратуре направления «Экономика»; близок к полной занятости в магистратуре направления «Менеджмент»;
- заработная плата для студентов бакалавриата и магистратуры направления «Экономика» — 21–40 тыс. руб. в месяц; для студентов магистратуры направления «Менеджмент» — от 80 тыс. руб. с тенденцией к росту.

– *профиль занятости для работающих слушателей программ дополнительного образования:*

- работа в качестве наемного работника (преимущественно специалиста высшего уровня квалификации) на предприятии или в организации, с повышением уровня занимаемой должности, растет и степень удовлетворенности балансом между работой и семьей;
- сфера деятельности — научная деятельность, образование, металлургия, финансовая деятельность, при этом лицам с большим стажем работы успешнее удастся достичь баланса между жизненными сферами;
- среди работников, удовлетворенных в полной мере балансом между работой и семьей, большинство тех, кто работает на условиях полной рабочей недели, продолжительность которой составляет от 40 до 50 часов;
- оптимальная заработная плата для сотрудника современной компании, позволяющая иметь баланс жизненных сфер, должна быть в диапазоне от 50 до 150 тыс. руб.

Результаты проведенного исследования показывают, что достижение баланса между работой и учебой в большей степени доступно студентам магистратуры, чем студентам бакалавриата. При этом обучение в магистратуре по направлению «Менеджмент» дает больше

возможностей для достижения равновесия, чем обучение по направлению «Экономика». Вероятно, данное обстоятельство связано с организацией времени обучения на направлении «Менеджмент», которая способствует сохранению высокой успеваемости при совмещении учебы и работы с одной стороны и повышению доходов в связи с возможностью увеличения объема занятости с другой.

Таким образом, формирование баланса жизненных сфер среди обучающихся различных уровней образования экономического факультета МГУ предполагает наличие работы в сфере научной и технической деятельности, обрабатывающего производства, финансовой или страховой деятельности на условиях полной занятости. Полученные результаты свидетельствуют о том, что студенты не только магистратуры, но и бакалавриата, проходя очное дневное обучение, работают в режиме, сопоставимом со слушателями программ дополнительного образования, близком к полной занятости. Это подтверждает факт недостаточной для оптимального использования трудового потенциала молодежи гибкости рынка труда и о конфликте выбора между временем, посвященным учебе или работе.

Вместе с тем формы занятости студентов и учащихся программ дополнительного образования требуют дальнейшего исследования. С развитием информационных технологий и в связи с ограничениями периода пандемии все более распространенной становится дистанционная работа. Возможно, студенты, успешно совмещающие учебу с работой в режиме «40 часов в неделю», не только отличаются более высокой производительностью, но и в большей степени, чем студенты с низкой успеваемостью, работают в дистанционном режиме. Сравнение параметров организации работы по сферам деятельности для студентов и для учащихся дополнительного образования также является перспективным для дальнейшей выработки рекомендаций в отношении форм занятости молодежи.

Литература

1. Разумова Т. О., Бурак И. Д. Дополнительное профессиональное образование как инструмент реализации концепции обучения в течение всей жизни // Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал. 2019. Т. 11. Вып. 1. С. 30–48.
2. Рошин С. Ю. Переход «учеба — работа»: омут или брод? Препринт WP3/2006/10. М.: ИД Высшей школы экономики, 2006. 52 с.
3. Михайлова Н. К., Яркова Т. А. Совмещение учебы студентов с работой — путь к профессии? // Экономика труда. 2019. Т. 6. № 2. С. 763–774. DOI: 10.18334/et.6.2.40671
4. Разумова Т. О., Золотина О. А. Особенности занятости выпускников вузов на российском рынке труда // Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика. 2019. № 2. С. 138–157.
5. Рошин С. Ю., Рудаков В. Н. Влияние «качества» вуза на заработную плату выпускников. Препринт WP15/2015/03. М.: ИД Высшей школы экономики, 2015. 30 с.
6. Базжина В. А., Лобатюк В. В. Проблема соответствия системы высшего образования потребностям рынка труда в условиях инновационного развития России // Экономика и управление. 2014. № 12. С. 67–73.

7. Delors J., Al Mufti I., Amagi A., Carneiro R., Chung F., Geremek B., Gorham W., Kornhauser A., Manley M., Padrón Quero M., Savane M., Singh K., Stavenhagen R., Myong W., Zhou N. Learning: the treasure within: report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-first Century. Paris: UNESCO, 1996. 48 p.
8. Blood R. O., Wolfe D. M. Husbands and Wives. New York: Free Press, 1960. 293 p.
9. Lambert S. Processes linking work and family. A critical review and research agenda // Human relations. 1990. Vol. 43. No. 3. P. 239–257. DOI: 10.1177/001872679004300303
10. Piotrkowski C. S. Work and the Family System: A Naturalistic Study of Working-Class and Lower-Middle-Class Families. New York: The Free Press; 1979. 337 p.
11. Greenhaus J. H., Beutell N. J. Sources of Conflict between Work and Family Roles // Academy of Management Review. 1985. Vol. 10. No. 1. P. 76–88. DOI: 10.2307/258214
12. Barnett R., Baruch G. Women's involvement in multiple roles and psychological distress // Journal of Personality and Social Psychology. 1985. Vol. 49. No. 1. P. 135–145. DOI: 10.1037/0022-3514.49.1.135
13. Marks S., MacDermid S. Multiple roles and the self. A theory of role balance // Journal of Marriage and Family. 1996. Vol. 58. No. 2. P. 417–432. DOI: 10.2307/353506
14. Clark S. Work/family border theory: A new theory of work/family balance, A new theory of work/family balance // Human Relations. 2000. Vol. 53. No. 6. P. 747–770. DOI: 10.1177/0018726700536001
15. Belsky J., Perry-Jenkins M., Crouter A. The work-family interface and marital change across the transition to parenthood // Journal of family issues. 1985. Vol. 6. No. 2. P. 205–220. DOI: 10.1177/019251385006002004
16. Kelly R., Voydanoff P. Work/family role strain among employed parents // Family Relations. 1985. Vol. 34. No. 3. P. 367–374. DOI: 10.2307/583575
17. 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. 143–162. DOI: 10.1037/10474-007
18. Cegarra-Leiva D., Sánchez-Vidal M., Cegarra-Navarro J. Understanding the link between work life balance practices and organisational outcomes in SMEs: The mediating effect of a supportive culture // Personnel Review. 2012. Vol. 41. No. 3. P. 359–379. DOI: 10.1108/00483481211212986
19. Thornthwaite L. Working Time and Work-Family Balance: A Review of Employees' Preferences // Asia Pacific Journal of Human Resources. 2004. Vol. 42. No. 2. P. 166–184. DOI: 10.1177/1038411104045360
20. Greenhaus J. H., Powell G. N. When work and family are allies. A theory of work-family enrichment // Academy of management review. 2006. Vol. 31. No. 1. P. 72–92. DOI: 10.5465/amr.2006.19379625
21. Разумова Т. О., Серпухова М. А. Достижение баланса семья-работа в Российской Федерации: теоретические основы и современные тенденции // Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. 2019. Т. 17. С. 401–414. DOI: 10.29003/m827.sp_ief_ras2019/401-414
22. Разумова Т. О., Серпухова М. А. Баланс «семья-работа» в системе управления социально-трудовыми отношениями: вопросы теории и практики // Проблемы теории и практики управления. 2020. № 5. С. 15–25.
23. Калабихина И. Е. Измерение временем: новая парадигма социально-демографической политики // Народонаселение. 2020. Т. 23. No 2. С. 37–50. DOI: 10.19181/population. 2020. 23.2.4

References

1. Razumova T.O., Burak I.D. Additional vocational education as a tool for implementing the concept of lifelong learning. *Nauchnye issledovaniya ekonomicheskogo fakul'teta. Elektronnyi zhurnal = Scientific Researches of Faculty of Economics. Electronic Journal*. 2019;11(1):30-48. (In Russ.).
2. Roshchin S.Yu. Transition “study – work”: Whirlpool or ford? Preprint WP3/2006/10. Moscow: NRU HSE; 2006. 52 p. (In Russ.).
3. Mikhailova N.K., Yarkova T.A. Combining students' studies with work – the way to a profession? *Ekonomika truda = Russian Journal of Labor Economics*. 2019;6(2):763-774. (In Russ.). DOI: 10.18334/et.6.2.40671
4. Razumova T.O., Zolotina O.A. Features of employment of university graduates in the Russian labor market. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 6: Ekonomika = Moscow University Economics Bulletin*. 2019;(2):138-157. (In Russ.).
5. Roshchin S.Yu., Rudakov V.N. The influence of the “quality” of the university on the wages of graduates. Preprint WP15 / 2015/03. Moscow: NRU HSE; 2015. 30 p. (In Russ.).
6. Bazzhina V.A., Lobatyuk V.V. Balancing the needs of higher education and the labor market during innovative development of Russia. *Ekonomika i upravlenie = Economics and Management*. 2014;(12):67-73. (In Russ.).
7. Delors J., Al Mufti I., Amagi A., Carneiro R., Chung F., Geremek B., Gorham W., Kornhauser A., Manley M., Padrón Quero M., Savane M., Singh K., Stavenhagen R., Myong W., Zhou N. Learning: The treasure within. Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-first Century. Paris: UNESCO; 1996. 48 p.
8. Blood R.O., Wolfe D.M. Husbands and wives: The dynamics of married living. New York: Free Press; 1960. 293 p.

9. Lambert S.J. Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*. 1990;43(3):239-257. DOI: 10.1177/001872679004300303
10. Piotrkowski C.S. Work and the family system: A naturalistic study of working-class and lower-middle-class families. New York: The Free Press; 1979. 337 p.
11. Greenhaus J.H., Beutell N.J. Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*. 1985;10(1):76-88. DOI: 10.2307/258214
12. Barnett R., Baruch G. Women's involvement in multiple roles and psychological distress. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1985;49(1):135-145. DOI: 10.1037/0022-3514.49.1.135
13. Marks S., MacDermid S. Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and Family*. 1996;58(2):417-432. DOI: 10.2307/353506
14. Clark S. Work/family border theory: A new theory of work/family balance, *Human Relations*. 2000;53(6):747-770. DOI: 10.1177/0018726700536001
15. Belsky J., Perry-Jenkins M., Crouter A. The work-family interface and marital change across the transition to parenthood. *Journal of Family Issues*. 1985;6(2):205-220. DOI: 10.1177/.019251385006002004
16. Kelly R., Voydanoff P. Work/family role strain among employed parents. *Family Relations*. 1985;34(3):367-374. DOI: 10.2307/583575
17. Frone M.R. Work-family balance. In: Quick J.C., Tetrick L.E., eds. Handbook of occupational health psychology. Washington, DC: American Psychological Association; 2003:143-162. DOI: 10.1037/10474-007
18. Cegarra-Leiva D., Sánchez-Vidal M., Cegarra-Navarro J. Understanding the link between work life balance practices and organisational outcomes in SMEs: The mediating effect of a supportive culture. *Personnel Review*. 2012;41(3):359-379. DOI: 10.1108/00483481211212986
19. Thornthwaite L. Working time and work-family balance: A review of employees' preferences. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 2004;42(2):166-184. DOI: 10.1177/1038411104045360
20. Greenhaus J.H., Powell G.N. When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*. 2006;31(1):72-92. DOI: 10.5465/amr.2006.19379625
21. Razumova T.O., Serpukhova M.A. Achieving family-work balance in the Russian Federation: Theoretical foundations and current trends. *Nauchnye trudy: Institut narodnokhozyaistvennogo prognozirovaniya RAN = Scientific Articles: Institute of Economic Forecasting. Russian Academy of Sciences*. 2019;17:401-414. (In Russ.). DOI: 10.29003/m827.sp_ief_ras2019/401-414
22. Razumova T.O., Serpukhova M.A. Balance "family-work" in the management system of social and labor relations: Theory and practice. *Problemy teorii i praktiki upravleniya = Theoretical and Practical Aspects of Management*. 2020;(5):15-25. (In Russ.).
23. Kalabikhina I.E. Measuring by time: A new paradigm of social and demographic policy. *Narodonaselenie = Population*. 2020;23(2):37-50. (In Russ.). DOI: 10.19181/population. 2020. 23.2.4

Сведения об авторах

Золотина Ольга Александровна

кандидат экономических наук, доцент кафедры
экономики труда и персонала

Московский государственный университет
им. М. В. Ломоносова

119991, Москва, ГСП-1, Ленинские горы, д. 1,
стр. 46, Россия

(✉) e-mail: zolotina.o@gmail.com

Сerpukhova Мария Александровна

ассистент кафедры экономики труда и персонала

Московский государственный университет
им. М. В. Ломоносова

119991, Москва, ГСП-1, Ленинские горы, д. 1,
стр. 46, Россия

(✉) e-mail: mserpuhova@gmail.com

Поступила в редакцию 24.07.2020

Подписана в печать 07.08.2020

Information about Authors

Ol'ga A. Zolotina

Candidate of Sciences (Economics), Associate
Professor of the Department of Labor and Personnel
Economics

Lomonosov Moscow State University

1-46 Leninskie Gory, Moscow, 119991, Russia

(✉) e-mail: zolotina.o@gmail.com

Mariya A. Serpukhova

Assistant of the Department of Labor and Personnel
Economics

Lomonosov Moscow State University

1-46 Leninskie Gory, Moscow, 119991, Russia

(✉) e-mail: mserpuhova@gmail.com

Received 24.07.2020

Accepted 07.08.2020